FO ACTION SOCIALE

LOI TRAVAIL

1ÈRE APPROCHE FNAS FO

LES OUTILS NÉCESSAIRES

POUR NE PAS VOUS LAISSER FAIRE

PRESTO Nº 104

SEPTEMBRE 2016

FÉDÉRATION NATIONALE
DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE
75014 PARIS
T. 01 40 52 85 80
F. 01 40 52 85 79
lafnas@lafnasfo.fr

LE MOT DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

« Nous sommes en plein combat pour l'abrogation de la Loi Travail « visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs ».

C'est un combat majeur pour notre pays en ce XXIème siècle.

Ce gouvernement remet en cause un héritage clé du Front Populaire : la négociation collective et le principe de faveur.

La loi du 24 juin 1936, issue des accords de Matignon et des grandes grèves de mai/juin, avait renforcé les conventions collectives. Elle introduisait des dispositions nouvelles qui restent aujourd'hui encore au centre du droit à la négociation collective.

Le point 4, de cette loi c'est l'origine du principe dit « de faveur » qui explique que tout est « librement négocié par les parties, devient réglementé, la convention devant comporter un certain nombre de clauses obligatoires relatives à l'essentiel des rapports de travail. Pour autant, les conventions peuvent librement traiter de questions non prévues à titre obligatoire, mais ne peuvent alors que comporter des dispositions plus favorables que celles des lois et règlements en vigueur. »

Le projet de loi travail le supprime et institue la suprématie de l'accord d'entreprise, même s'il est moins favorable que l'accord de branche ou la loi.

En cette année des 80 ans du Front Populaire, ce reniement majeur est à mettre au compte de la logique du ralliement le 22 octobre 2012 du gouvernement et de son président au traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG) qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2013, l'austérité économique et sociale devenant définitivement un dogme.

Cette loi néfaste contrevient aux conventions 87, 98 et 158 de l'Organisation Internationale du Travail relatives à la négociation collective, aux libertés syndicales et aux licenciements.

Affaiblir le Code du travail, c'est affaiblir les droits de tous les salariés !

Fidèles à nos valeurs de liberté et d'indépendance, attachés au paritarisme et au maintien et à l'amélioration de tous nos droits collectifs, nous continuons de la combattre.

Le travail effectué par notre camarade Jacqueline BERRUT vise à vous donner les outils et les armes nécessaires pour dès à présent résister et ne pas vous laisser faire si nos employeurs dans les entreprises de notre secteur tentent de l'utiliser pour remettre en cause vos droits.

Alors, bonne lecture à tous.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général de la FNAS FO »

INTRODUCTION

Chronique d'une loi annoncée...

Cette loi est le fruit d'un long chemin parcouru depuis 1982 et les lois Auroux qui, pour la première fois, ont ouvert la porte à des accords dérogeant à la loi. La négociation collective a ensuite été relancée par le volet flexibilité des lois sur les trente-cinq heures.

Une réflexion qui monte en puissance depuis 2002

Mais c'est vraiment à partir de 2002 que les marches vont commencer à être franchies. Une des premières décisions : lancer une réflexion sur la réforme du droit du travail. Ce sera la **commission de Virville.** On y retrouve, comme rapporteur, Franck Morel (contributeur du rapport de l'Institut Montaigne) et, parmi ses membres, Paul-Henri Antonmattei (professeur de droit). Jean-Denis Combrexelle y apporte sa contribution en qualité de directeur général du Travail.

Une des conclusions de leur rapport ? Il faut développer la négociation collective.

Étape suivante, la **loi de 2004** sur le dialogue social. Elle ouvre plus largement la possibilité aux accords d'entreprises de déroger à la loi et aux conventions collectives. C'est déjà une forte remise en cause du principe de faveur.

Mais, pour aller plus loin, beaucoup considéraient qu'il fallait renforcer la légitimité des syndicats et du patronat. Justement, la CGT, la CFDT et le Medef demandent en 2008 à établir la représentativité des partenaires sociaux sur des « *critères objectifs* ».

Sous la présidence de Nicolas Sarkozy, le gouvernement s'empare de la question et en profite pour imposer une réforme profonde du rôle de la négociation collective dans le domaine du temps de travail. Pour la première fois, la hiérarchie des normes de droit est inversée.

L'entreprise peut décider de s'organiser comme elle veut, à condition de respecter la durée légale du travail et de signer un accord avec les syndicats.

Une période pendant laquelle les *"intellectuels"* jouent un rôle important. Des professeurs tels que Paul-Henri Antonmattei ou Jean-Emmanuel Ray (professeur à la Sorbonne)ont contribué à maintenir une atmosphère favorable à ces réformes, par leurs écrits ou leurs prises de position dans des colloques. Jacques Barthélémy et Gilbert Cette (économiste) publient aussi régulièrement des réflexions sur le sujet. En 2010, Éric Aubry (ancien du cabinet Fillon au ministère du Travail puis à Matignon) suggère d'ailleurs au Conseil d'analyse économique, placé sous l'égide du Premier ministre, de lancer un rapport sur le droit du travail. Il sera confié la même année au duo Barthélémy-Cette.

Après 2012, le gouvernement socialiste continue sur cette lancée : réforme de la représentativité patronale, négociation par les interlocuteurs sociaux des plans de sauvegarde de l'emploi... Une politique à laquelle Jean-Denis Combrexelle, maintenu à la direction générale du travail, n'est pas étranger. La CFDT pousse aussi dans ce sens - **elle veut aller vers la codécision dans les entreprises,** et a l'oreille du gouvernement dans lequel elle a de solides relais…

Ainsi, après un long parcours et malgré une résistance acharnée des salariés, la loi *« relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels »* est promulguée le 8 août 2016 (annexe 1).

La Confédération FORCE OUVRIERE a produit un document qui commente les différents articles de cette loi et donne l'argumentation politique qu'elle a défendue tout au long de la bataille pour le retrait de cette loi inique. **Il est joint en annexe 2.**

Tout en continuant le combat pour l'abrogation de la loi Travail, la FNAS FO a fait le choix, complémentaire, de vous proposer une première approche juridique de la loi par grands thèmes.

Nous identifierons les conditions en vigueur *« **avant la loi** »* et *« **après la loi** »* et l'entrée en vigueur des nouveaux textes.

Jacqueline BERRUT
Secrétaire Fédérale

Rappel des dates importantes...

> 14 mars 2016 :
Le Premier ministre dévoile le contenu du projet de loi, avant sa présentation en conseil des ministres.

> 24 mars 2016 :
Présentation du projet de loi en Conseil des ministres.

> 24 mars 2016 :
Dépôt du projet de loi à l'Assemblée nationale.

> 12 mai 2016 :
Projet de loi considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution en 1ère lecture par l'Assemblée nationale.

> 28 juin 2016 :
Projet de loi de modernisation du droit du travail, modifié en 1ère lecture par le Sénat.

> 28 juin 2016 :
Rapport déposé par la commission mixte paritaire sous le n° 3889 à l'Assemblée nationale et sous le n° 726 au Sénat.

> 6 juillet 2016 :
Projet de loi considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution en Nouvelle lecture.

> 19 juillet 2016 :
Rejet par le Sénat du texte, sans débat en nouvelle lecture.

> 21 juillet 2016 :
Adoption définitive du projet de loi par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution en Nouvelle lecture.

> 21 juillet 2016 :
Saisine du Conseil constitutionnel le 21 juillet 2016 par plus de soixante sénateurs, en application de l'article 61 alinéa 2 de la Constitution.
> 22 juillet 2016 :
Saisine du Conseil constitutionnel par plus de soixante députés, en application de l'article 61 alinéa 2 de la Constitution.
> 25 juillet 2016 :
Saisine du Conseil constitutionnel par 61 parlementaires de la majorité, pour demander la censure du projet de loi définitivement adopté le 21 juillet.

« Le Conseil constitutionnel valide l'essentiel de la loi Travail »

(Arrêt de Conseil Constitutionnel annexe 3)

La loi « ***relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*** **»,** adoptée le 21-7-2016, est déclarée conforme à la Constitution, à l'exception de quelques dispositions et de réserves d'interprétation concernant les réseaux de franchise et la mise à disposition de locaux syndicaux par des collectivités territoriales.

L'essentiel des dispositions de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, adoptée par le Parlement le 21 juillet 2016, est validé par le Conseil constitutionnel. Ce texte apporte d'importantes **modifications en droit du travail.** Ainsi, notamment, il pose les jalons d'une nouvelle architecture du Code du travail distinguant les dispositions d'ordre public, celles ouvertes à la négociation et les règles supplétives s'imposant à défaut d'accord, cette architecture étant applicable **dès le 1er janvier 2017** pour la **durée du travail et les congés ;** il réforme le droit de la négociation collective, refond les procédures applicables en matière d'inaptitude physique, met en place des accords de préservation ou de développement de l'emploi, crée le compte personnel d'activité, redéfinit les critères du licenciement économique…

> Les articles contestés ne sont que partiellement censurés et font l'objet de réserves

La saisine du Conseil constitutionnel par les députés et sénateurs portait sur deux articles de la loi.

- Tout d'abord, **l'article 27** qui énonce que les **collectivités territoriales peuvent mettre des locaux à la disposition d'organisations syndicales,** à titre gratuit ou onéreux, et prévoit, sauf convention contraire, un droit à indemnisation de l'organisation syndicale ayant disposé d'un local pendant plus de 5 ans et s'en voit priver sans proposition d'un local de substitution. Le juge constitutionnel émet une

réserve d'interprétation : l'indemnité ainsi prévue ne saurait excéder le préjudice subi par l'organisation syndicale. Il censure, en revanche, le III de cet article qui donne une portée rétroactive à ces dispositions.

- Ensuite, était contesté **l'article 64** prévoyant la mise en place, dans certains **réseaux de franchise,** d'une « **instance de dialogue social** » commune à l'ensemble du réseau, dont les règles de fonctionnement doivent être fixées par accord ou, à défaut, par décret. Le Conseil constitutionnel valide ce texte sous réserve que les employeurs franchisés participent à cette négociation et que le décret précité ne prévoit pas un nombre d'heures de délégation plus élevé que celui prévu pour les représentants des salariés par la législation en vigueur. Elle censure, en revanche, les dispositions laissant les dépenses de fonctionnement à la charge du seul franchiseur à défaut d'accord, estimant qu'elles portent une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre.

S'agissant de la **procédure d'adoption de la loi,** également contestée, les Sages de la rue de Montpensier jugent qu'une délibération du conseil des ministres suffit pour engager, lors de lectures successives d'un même texte, la responsabilité du Gouvernement qui en a délibéré, et qu'il n'avait pas été porté atteinte à l'exercice du droit d'amendement.

> Trois articles adoptés selon une procédure irrégulière sont écartés

Le Conseil constitutionnel a invalidé les dispositions de la loi ne présentant pas de lien, même indirect, avec celles qui figuraient dans le projet déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale (« **cavaliers législatifs** »). Il s'agit de :

- **L'article 62** prévoyant de pérenniser au-delà du 31 décembre 2016 la possibilité pour l'employeur de décider unilatéralement de mettre en œuvre, pour certains salariés sous CDD, contrats de mission ou à temps partiel, son obligation de couverture remboursement des frais de santé au moyen d'un « **chèque santé** » ;

- **L'article 65** permettant à certaines entreprises de moins de 50 salariés de déduire de leurs résultats imposables une somme correspondant aux **indemnités** susceptibles d'être ultérieurement dues à leurs salariés **pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

- Est par ailleurs censuré le **paragraphe III de l'article 39** qui modifie les règles d'utilisation des ressources du **fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels** dans la mesure où, notamment, il a été introduit en nouvelle lecture alors qu'il n'était pas en relation directe avec une disposition restant en discussion ou destiné à assurer la coordination avec des textes en cours d'examen.

Les dispositions de la loi dont le Conseil n'a pas été saisi et sur lesquelles il ne s'est pas prononcé pourront, le cas échéant, faire l'objet de **questions prioritaires de constitutionnalité.**

Rappel préalable : organisation de la loi

La loi est organisée en 7 titres :

- **Le titre Ier**
  « Refonder le droit du travail et donner plus de poids à la négociation collective » ;

- **Titre II**
  « Favoriser une culture du dialogue et de la négociation » ;

- **Titre III**
  « Sécuriser les parcours et construire les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique » ;

- **Titre IV**
  « Favoriser l'emploi » ;

- **Titre V**
  « Moderniser la médecine du travail » ;

- **Titre VI**
  « Renforcer la lutte contre le détachement illégal » ;

- **Titre VII**
  « Dispositions diverses ».

NÉGOCIATION COLLECTIVE

1ÈRE PARTIE

Refondation du Code du travail

Loi art. 1er

Conférer aux interlocuteurs sociaux une plus grande autonomie pour définir les règles les plus adaptées à l'entreprise. C'est l'un des principaux objets de la loi Travail.

À cette fin, tous les pans du droit de la négociation collective sont revus en profondeur. La notion d'avantages individuels acquis disparaît.

La réécriture du Code du travail est au cœur de la loi Travail. S'appuyant sur le rapport remis par Jean-Denis Combrexelle au Premier ministre le 9 septembre 2015, la loi s'attache à élargir la place attribuée à l'accord collectif dans le droit du travail.

> Une architecture en trois niveaux

Chaque partie du Code du travail doit être réécrite selon une **structure en trois parties :**

- **dispositions impératives d'ordre public,** auxquelles il n'est pas possible de déroger ;

- dispositions relevant du champ de la **négociation collective** ;
- **dispositions supplétives** qui s'appliquent à défaut d'accord collectif.

Cette nouvelle structure est d'ores et déjà mise en œuvre par la loi Travail en matière de durée du travail, de congés payés et de congés spécifiques.

> Un socle : l'ordre public

Les dispositions d'ordre public sont issues de grands principes auxquels il est impossible de déroger par accord collectif. Elles fixent les **garanties minimales** accordées aux salariés.

Par exemple, en matière de durée du travail, la définition du travail effectif et les durées maximales de travail constituent des règles d'ordre public.

> La place de la négociation collective

Une place centrale a été attribuée à la négociation collective lors de la refondation du Code du travail. Ses domaines de **compétence** et son **champ d'action** sont élargis dans le respect des dispositions de **l'article 34 de la Constitution,** aux termes duquel la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale.

Pour les matières qu'elle traite, la loi donne la priorité aux accords d'entreprise par rapport aux conventions et accords de branche.

Par exemple, pour la majoration de salaire des heures supplémentaires, ce n'est qu'à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement qu'un accord de branche peut régler la question. Le même type d'articulation est prévu pour les congés payés et les congés spécifiques.

A noter : il pourrait en être autrement pour les autres divisions du Code du travail qui seront sûrement refondues à l'avenir. Dans certains domaines fixés par la loi, l'accord d'entreprise ne peut pas déroger à l'accord de branche. Par ailleurs, **les branches ont pour mission de définir l'ordre public conventionnel,** c'est-à-dire les thèmes sur lesquels un accord d'entreprise ne peut pas être moins favorable qu'un accord de branche.

> Un niveau supplétif applicable à défaut d'accord

En l'absence d'accord, les dispositions législatives reprennent la main sous la forme de mesures supplétives. La loi Travail prévoit que ces dispositions doivent reprendre les règles de **droit positif,** sauf à des fins de simplification.

A noter : un amendement introduit lors de la première lecture devant l'Assemblée nationale a supprimé du texte les 61 principes dégagés par le **comité Badinter** qui devaient servir de fil conducteur à la refondation du Code du travail. Ces

principes, d'origine constitutionnelle, conventionnelle, européenne, législative ou jurisprudentielle étaient formulés à droit constant. **L'obligation de reprendre les règles de droit positif, inscrite dans la loi, a rendu inutile le fait d'encadrer la refondation par ces principes fondamentaux.**

> Une commission d'experts en charge de la refondation

La loi institue une commission d'experts et de praticiens des relations sociales afin de proposer au Gouvernement une refondation de la partie législative du Code du travail. Cette commission doit remettre ses travaux dans un **délai** de deux ans à compter de la promulgation de la loi.

A noter : les travaux de la commission n'auront aucune portée législative. Il s'agira de faire des propositions au Gouvernement, à qui il reviendra de tenir compte ou non des conclusions des experts.

La commission est composée d'un **nombre égal de femmes et d'hommes.** Elle **associe à ses travaux** les organisations professionnelles d'employeurs aux niveaux - interprofessionnel et multiprofessionnel et les organisations syndicales de salariés représentatives aux niveaux national et interprofessionnel à travers des auditions. Elle doit s'appuyer sur les travaux du Haut Conseil du dialogue social. La commission pourra entendre toute autre institution, association ou organisation de la société civile.

Le **Haut Conseil du dialogue social** doit organiser en son sein une réflexion collective sur la refondation du Code du travail. Il fait état des points d'accords et de désaccords entre les partenaires sociaux sur les évolutions envisagées du Code. Pour mener à bien cette mission, il bénéficie du concours des administrations de l'Etat en matière d'expertise juridique et d'éclairage sur les pratiques dans les autres pays européens.

A noter : la composition du Conseil a été fixée par un arrêté du 5 juin 2014 (JO 7). Celui-ci regroupe les organisations syndicales représentatives de salariés (CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC) et les organisations patronales (Medef, CGPME, UPA, UNAPL, FNSEA), le directeur général du travail et deux autres personnes de l'administration du travail, ainsi que Maître Gilles Bélier, avocat, et le conseiller d'Etat Jean-Denis Combrexelle.

« Dans l'entreprise, l'accord majoritaire va devenir la règle »

Loi art. 21

Les accords collectifs d'entreprise et d'établissement devront être signés par des syndicats ayant recueilli plus de 50 % des suffrages ou, à défaut, validés par une majorité de salariés. Ces nouvelles conditions de validité des accords entreront en vigueur en

3 étapes : parution de la loi, 1er janvier 2017, 1er septembre 2019.

L'article 21 de la loi instaure de nouvelles règles de validité des accords collectifs d'entreprise et d'établissement. Il prévoit :

- de généraliser d'ici au 1er septembre 2019 le principe de l'accord majoritaire au niveau de l'entreprise et de l'établissement ;
- en introduisant toutefois la possibilité de consulter directement les salariés, lorsque les syndicats représentatifs n'ont pas réussi à s'entendre pour se prononcer majoritairement en faveur d'un projet d'accord.

A noter : pour la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, rappelant les termes du rapport Combrexelle, **l'accord majoritaire** est de nature à légitimer les accords d'entreprise aux yeux des salariés et à responsabiliser les organisations syndicales, ce qui, au regard de la volonté de consolider la place de la négociation collective, est une priorité et une des conditions de la pérennité des accords.
L'alternative de la **consultation directe** des salariés vise à éviter la paralysie du dialogue social que pourrait induire la logique majoritaire (Rapport n° 3675 p. 387 s.).

> Les conditions actuelles de validité des accords d'entreprise ou d'établissement…

Aujourd'hui, pour qu'un accord d'entreprise ou d'établissement soit valide, **deux conditions cumulatives** doivent être réunies **(C. trav. art. L.2232-12)** :

- il doit être **signé** par une ou plusieurs **organisations syndicales** représentatives ayant recueilli **au moins 30 %** des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;
- il ne doit pas être frappé **d'opposition,** dans les 8 jours suivant sa notification, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

> … seront remplacées par un mécanisme « à double détente »

Pour être valide, l'accord d'entreprise devra être signé par des syndicats majoritaires…

Pour être valide, l'accord d'entreprise ou d'établissement devra être **signé** par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives représentant **plus de 50 %** des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections **(C. trav. art. L.2232-12 modifié, al. 1).**
Les élections prises en compte restent les mêmes que précédemment.

A noter : la **majorité requise** est celle des **suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs,** c'est-à-dire qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés. Elle est donc plus facile à réunir que la majorité des suffrages exprimés, « tout court ».
Cette majorité est déjà requise aujourd'hui pour certains **accords collectifs dits « sensibles » :** accords déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi **(C. trav. art. L.1233-24-1)**, créant une instance regroupée dans les entreprises d'au moins 300 salariés **(C. trav. art. L.2391-1),** modifiant la périodicité des négociations obligatoires dans l'entreprise **(C. trav. art. L.2242-20)** et de maintien de l'emploi **(C. trav. art. L.5125-4).**

Au **plan formel,** la loi modifie **l'article L.2232-12** du Code du travail et abroge l'article L.2231-7 (obligation d'attendre l'expiration du délai **d'opposition** pour déposer les conventions ou accords auprès de l'administration).

… ou, si les signataires ont plus de 30 % des suffrages, approuvé par une majorité de salariés

Si l'accord a été **signé par des syndicats représentatifs** n'ayant pas recueilli plus de 50 %, mais ayant recueilli **plus de 30 %** des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au premier tour des élections, quel que soit le nombre de votants, un ou plusieurs de ces syndicats ayant recueilli plus de 30 % des suffrages pourront indiquer, dans le délai d'un mois à compter de la signature de l'accord, qu'ils souhaitent une **consultation des salariés** pour valider l'accord.

Si, à l'issue d'un **délai de 8 jours** à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre - ou plutôt de dépasser - le taux de 50 % mentionné ci-dessus et si les conditions mentionnées ci-dessus sont toujours remplies, cette consultation devra être **organisée** dans un délai de 2 mois **(C. trav. art. L.2232-12 modifié, al. 2 et 3).**

A noter : pour la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, le délai de 8 jours vise à permettre aux syndicats représentatifs de décider de maintenir ou de faire évoluer leur position avant que la consultation ait lieu : les syndicats représentatifs ont donc une dernière chance de se prononcer majoritairement en faveur du projet d'accord (Rapport n° 3675 p. 388). On peut aussi imaginer que, pendant ce délai, les syndicats ayant signé l'accord reviennent sur leur décision de demander une consultation des salariés : c'est du moins la seule interprétation possible du membre de phrase « *et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies* ».

La consultation des salariés se déroule dans le respect des **principes généraux du droit électoral** et selon les modalités prévues par un **protocole** spécifique conclu entre l'employeur et les organisations

signataires. Elle peut être organisée par **voie électronique.**
Y participent les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs aux élections des délégués du personnel.

Un **décret** définit les conditions de la consultation des salariés

(C. trav. art. L.2232-12 modifié, al. 4, 5 et 8).

Les principes généraux du droit électoral, progressivement précisés par la Cour de cassation, sont notamment les suivants : respect d'une stricte égalité entre les électeurs, secret et sincérité du scrutin.

Le **protocole préélectoral** précisera, notamment, les date et lieux du scrutin et ses modalités de consultation, notamment le recours, ou non, à la voie électronique.

A noter : le fait de réserver la conclusion du protocole aux **organisations signataires de l'accord** vise à éviter de nouvelles situations de blocage, la définition du contenu du protocole n'ayant pas vocation à rouvrir la négociation sur cet accord (Rapport n° 3675 p. 389).

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la **majorité des suffrages exprimés.**

Faute d'approbation, il est réputé non écrit **(C. trav. art. L.2232-12 modifié, al. 6 et 7).**

> Les nouvelles règles seront étendues à une série d'accords particuliers

Les règles exposées ci-dessus s'appliqueront aussi :

- aux conventions ou accords « **catégoriels** », c'est-à-dire applicables à une seule catégorie de salariés, visés à **l'article L.2232-13 du Code du travail** ;
- aux conventions ou accords concernant exclusivement les **journalistes ou assimilés** dans les entreprises ayant créé un collège électoral spécifique pour ces salariés **(C. trav. art. L.7111-9 modifié)** ;
- aux conventions ou accords concernant exclusivement les **personnels navigants techniques** dans les entreprises ayant créé un collège électoral spécifique pour ces salariés **(C. transports art. L.6524-4 modifié)** ;
- aux accords collectifs applicables aux salariés régis par le Code du travail au sein de l'établissement public **Voies navigables de France (C. transports art. L.4312-3-2 modifié)** ;
- aux accords collectifs applicables au sein des **agences régionales desanté (CSP art. L.1432-11 modifié).**

A noter : dans tous ces cas, les **taux de 50 % et de 30 %** seront appréciés à l'échelle du collège électoral considéré : catégorie de salariés, journalistes ou assimilés, personnels navigants techniques… La loi précise également, pour les accords catégoriels de **l'article L.2232-13,**

que la **consultation des salariés** sera, le cas échéant, organisée à cette échelle. Elle ne le fait pas pour les autres types d'accords, mais on voit mal comment cette règle pourrait ne pas leur être applicable. On peut penser que le décret d'application apportera une réponse.

Les nouvelles conditions de validation seront également étendues aux **conventions ou accords d'établissement** conclus au sein du **réseau des chambres d'agriculture.** En revanche, les **conventions ou accords régionaux et nationaux** seront soumis aux conditions de validation antérieures à la loi Travail : syndicats représentatifs ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience, au moins 30 % des suffrages exprimés (pour les accords nationaux, des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives) et absence d'opposition des syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés (pour les accords nationaux, des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives) à ces mêmes élections **(C. rur. art. L.514-3-1 modifié).**

> Le nouveau dispositif entrera en vigueur de manière progressive

Les conditions de validité des accords d'entreprise et d'établissement analysées ci-dessus entrent en vigueur :

- dès la **publication de la loi,** aux nouveaux **accords de préservation ou de développement de l'emploi.**

  En pratique, toutefois, il faudra attendre le décret ;
- à partir du **1er janvier 2017, aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés**

  (sous réserve de la publication, d'ici à cette date, du décret) ;
- à compter du **1er septembre 2019** aux **autres accords collectifs,** à l'exception de ceux mentionnés à l'article L.5125-1 du Code du travail (Loi art. 21, IX-A).

A noter : initialement, dans le projet déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale, les nouvelles conditions de validité des accords collectifs devaient s'appliquer aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés dès la publication de la loi. Aux termes du rapport de la commission des affaires sociales de l'Assemblée, l'objectif du report de cette entrée en vigueur au **1er janvier 2017** est de permettre aux partenaires sociaux de mieux s'approprier ces nouvelles règles (?) et de ne pas compromettre les négociations en cours (Rapport n° 3675 p. 406).

Parmi les « **autres accords collectifs** » pour lesquels les nouvelles règles entreront en vigueur à partir du 1er septembre 2019 figurent notamment, outre les accords « *de droit commun* », ceux modifiant la périodicité des négociations obligatoires en entreprise **(C. trav. art. L.2242-20)** et ceux regroupant les institutions représentatives du personnel **(C. trav. art. L.2391-1).**

Questions : la signification du membre de phrase *« à l'exception de ceux mentionnés à l'article L 5125-1 du Code du travail »*, c'est-à-dire à l'exception des **accords de maintien de l'emploi,** n'est pas évidente. Signifie-t-il que les nouvelles règles de validité s'appliqueront immédiatement à ces accords, comme aux accords de préservation ou de développement de l'emploi ? Ou plutôt qu'elles ne leur seront jamais applicables, auquel cas lesdits accords devront, comme aujourd'hui, être majoritaires, mais ne pourront pas, à défaut, être validés par la majorité des salariés. Le même problème se pose à propos de l'application des nouvelles règles aux accords relatifs aux **plans de sauvegarde de l'emploi.** Ces accords, qui doivent déjà, aujourd'hui, être majoritaires, pourront-ils, à compter du 1er septembre 2019, être validés par une majorité de salariés ?

Tableau avant / après

Les principales modifications apportées par la loi aux conditions de validité des accords d'entreprise ou d'établissement sont récapitulées dans le tableau ci-dessous.

Avant	***Après***
Une seule procédure avec 2 conditions cumulatives : - signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants ; - absence d'opposition, dans les 8 jours suivant la notification de l'accord, par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.	**Une procédure « principale »…** Signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants. **… et une procédure de rattrapage** Si l'accord a été signé par des syndicats représentatifs n'ayant pas recueilli plus de 50 %, mais ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au premier tour des élections visées ci-dessus, il peut être validé par la majorité des salariés. La procédure est engagée par un ou plusieurs des syndicats ayant recueilli plus de 30 % des suffrages, dans le mois de la signature de l'accord. Si, au bout de 8 jours à compter de cette demande, les syndicats n'ont pas modifié leur position, la consultation doit être organisée dans un délai de 2 mois.

> Textes

C. trav. art. L.2232-12 modifié.
- La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, *d'une part l'employeur ou son représentant et, d'autre part,* une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli *plus de 50 %* des suffrages exprimés *en faveur d'organisations représentatives* au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés pour valider l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de 2 mois.
La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L 2314-15 et L 2314-17 à L 2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article.

C. trav. art. L.2232-13 modifié.
- La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation

à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par, *d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part,* une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli *plus de 50 %* des suffrages exprimés *en faveur d'organisations syndicales représentatives* dans ce collège au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Les règles de validité de la convention ou de l'accord sont celles prévues à l'article L 2232-12. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés au même article sont appréciés à l'échelle du collège électoral. La consultation des salariés, le cas échéant, est également organisée à cette échelle.

Les conventions et accords collectifs sont en principe conclus pour 5 ans

Loi art. 16, I, 3°

La loi comporte diverses mesures relatives à la « vie » des conventions et accords collectifs.

Son article 16 limite leur durée à 5 ans.

D'autres dispositions du même article 16 précisent que les conventions et accords collectifs doivent définir leurs conditions de **suivi** et comporter des **clauses de rendez-vous.** Par ailleurs, l'article 17 de la loi modifie les conditions dans lesquelles ces textes peuvent être **révisés** et les conditions et conséquences de leur **mise en cause** ou de leur **dénonciation.**

> En principe, les conventions et accords ont une durée déterminée de 5 ans

Inversant la logique antérieure, la loi prévoit qu'à défaut d'autre stipulation sur ce point les conventions et accords collectifs ont une durée fixée à **5 ans,** et non plus une durée indéterminée **(C. trav. art. L.2222-4 modifié).**

Mais ils peuvent, comme antérieurement, être conclus pour une durée déterminée ou **indéterminée.**

Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des **conventions et accords collectifs,** quel que soit leur **niveau** de conclusion : branche, entreprises, etc.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs peuvent :

- soit ne comporter **aucune clause** relative à leur durée. Ils sont alors, en vertu des nouvelles dispositions, considérés comme conclus pour une durée de 5 ans, à l'issue de laquelle ils cessent de produire effet ;
- soit prévoir qu'ils sont conclus pour une **durée indéterminée.** Les partenaires sociaux sont cependant incités à négocier régulièrement, y compris en présence de conventions et accords à durée indéterminée, par le biais des **clauses de rendez-vous ;**
- soit prévoir qu'ils sont conclus pour une **durée déterminée** plus courte ou, au contraire, plus longue que les 5 ans prévus par la loi, à l'issue de laquelle ils cessent de produire effet.

> Arrivés à expiration, ils cessent de produire leurs effets

L'article L.2222-4 modifié du Code du travail prévoit expressément qu'arrivés à expiration, les conventions et accords ayant une durée déterminée cessent de produire leurs effets.

Ainsi, les dispositions du Code du travail aménageant les effets de la dénonciation ou de la mise en cause d'un accord, en prévoyant notamment un délai de survie de celui-ci pendant un an, ne s'appliquent pas au terme des accords à durée déterminée.

En conséquence, l'arrivée à expiration d'un accord à durée déterminée qui ne serait pas reconduit ou remplacé par un nouvel accord devrait rendre immédiatement impossible toute application de ses termes.

> La logique antérieure est ainsi inversée

Ces dispositions posent un principe inverse de celui qui prévalait jusqu'à présent. En effet, en principe, les conventions et accords collectifs étaient conclus pour une **durée indéterminée.** Seuls les conventions et accords comportant une **clause expresse** en ce sens pouvaient avoir une durée déterminée. De plus, celle-ci ne devait pas dépasser 5 ans et, sauf stipulations contraires, arrivé à **expiration**, le texte continuait à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée **(C. trav. art. L.2222-4 ancien)**. A cet égard, l'étude d'impact du projet de loi souligne que, face à des stipulations mal rédigées ou ambiguës, la jurisprudence de la Cour de cassation faisait prévaloir le principe de la durée indéterminée des accords.

A noter : ces anciennes dispositions demeurent applicables aux **accords conclus jusqu'à la publication de la loi.**

L'étude d'impact du projet de loi précise que cette mesure s'inspire d'une préconisation du **rapport** remis au Premier ministre par Jean-Denis **Combrexelle** en septembre 2015, visant à revenir sur la « *tradition* » de l'accord à durée indéterminée afin de permettre « *une r**espiration à intervalles réguliers** de la négociation* ». Selon l'étude, cette « tradition » n'incite pas les partenaires sociaux à renégocier des accords signés précédemment et constitue ainsi un facteur d'empilement de normes conventionnelles souvent devenues sans objet.

Si elle inverse la logique antérieure, la loi ne remet pas en cause, cependant, le **choix** donné aux parties de prévoir que la convention ou l'accord aura une durée indéterminée, contrairement à la proposition n° 9 du rapport Combrexelle, qui prévoyait d'imposer une durée déterminée maximale de 4 ans pour tous les accords d'entreprise et professionnels de branche (mais pas pour les conventions de branche).

> Entrée en vigueur

Cette mesure s'applique aux **accords conclus après la publication de la loi** (Loi art. 16, IV).

A noter : autrement dit, les accords conclus antérieurement et ne mentionnant pas leur durée restent applicables jusqu'à leur dénonciation ou remise en cause. Il en va de même pour les accords conclus antérieurement pour une durée déterminée de 5 ans au plus, qui à leur expiration (même si celle-ci est postérieure à la loi), continueront de produire effet comme un accord à durée indéterminée.

Tableau avant / après

Stipulations de la convention ou de l'accord sur sa durée	**Durée de la convention ou de l'accord**	
	Convention ou accord conclus jusqu'à la publication de la loi	**Convention ou accord conclus après la publication de la loi**
Pas de stipulation	Durée indéterminée	Durée fixée à 5 ans Arrivé à expiration, le texte cesse de produire ses effets
Durée déterminée	Durée limitée à 5 ans. Arrivé à expiration, le texte continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée (sauf stipulations contraires)	Durée librement fixée. Arrivé à expiration, le texte cesse de produire ses effets
Durée indéterminée	Durée indéterminée	Durée indéterminée

> Texte

C. trav. art. L.2222-4 modifié.
- La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans.

Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.

La révision des conventions et accords collectifs

Loi art. 17

La loi Travail refond la procédure de révision des conventions et accords collectifs afin de l'adapter aux évolutions des règles de représentativité syndicale et au développement de la négociation collective dans les entreprises sans délégué syndical.
L'article 17 de la loi refond la procédure de révision des conventions et accords collectifs :
- aux niveaux – interprofessionnel - de la branche et dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ;
- dans les entreprises sans délégués syndicaux.

Les axes de la refonte sont issus du rapport de Jean-François Cesaro au Ministre du travail «*Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail* », en date du 22 janvier 2016.

> Niveaux interprofessionnel, de branche et des entreprises pourvues de délégués syndicaux

Actuellement, aux termes de **l'article L.2261-7 du Code du travail,** les conventions ou les accords collectifs ne peuvent être révisés que par les organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou par celles y ayant adhéré ultérieurement.

Ces dispositions, anciennes, n'ont **pas été adaptées** aux évolutions des règles de la représentativité syndicale engagées par les lois 2008-789 du 20 août 2008 et 2014-288 du 5 mars 2014, qui ont accordé un rôle majeur à l'audience des syndicats.

Ainsi, par **exemple,** dans l'état actuel des textes, un syndicat signataire peut s'opposer à l'engagement d'une procédure de révision même si, faute d'avoir franchi le seuil de 10 % des suffrages aux dernières élections, il n'est plus représentatif. De même, l'ensemble des syndicats signataires peut ne plus franchir le seuil de 30 % actuellement requis pour pouvoir signer un accord de révision. Dans ces cas de figure, toute révision d'un

accord collectif devient impossible, sauf si des syndicats non signataires, mais représentatifs, y adhèrent.

Pour remédier à cette situation, l'article 17, 1° de la loi Travail prévoit deux procédures de révision, selon que le **cycle électoral est encore en cours ou achevé,** cette distinction étant déclinée aux niveaux de l'entreprise ou de l'établissement, d'une part, interprofessionnel ou de la branche, d'autre part.

> Accord d'entreprise ou d'établissement

Jusqu'à la **fin du cycle électoral** au cours duquel elle (convention) ou il (accord) a été conclu, la **procédure de révision** d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement **ne peut être engagée** que par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application et signataires ou adhérents de ce texte.

A **l'issue de cette période,** la procédure peut être engagée par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ d'application de la convention ou de l'accord **(C. trav. art. L.2261-7-1, I nouveau).**
Autrement dit, après chaque **nouvelle élection professionnelle,** la procédure de révision est ouverte à tous les syndicats représentatifs, **même à ceux n'ayant pas signé le texte conventionnel ou adhéré à celui-ci.** Cette disposition vise à tenir compte du fait que les syndicats signataires du texte conventionnel peuvent ne plus être représentatifs et que d'autres, qui ne l'étaient pas, le sont devenus.

Les avenants de révision des conventions ou des accords d'entreprise ou d'établissement sont **négociés et conclus** dans les mêmes conditions que ces conventions et accords **(C. trav. art. L.2261-7-1, II nouveau).**

Les **nouvelles conditions de validité** des accords d'entreprise et d'établissement (signature par des syndicats majoritaires, à défaut validation par une majorité de salariés) s'appliqueront donc progressivement à la révision de ces accords.

> Accord interprofessionnel, convention ou accord de branche

Sont **habilités à engager la procédure de révision** d'un accord interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord de branche jusqu'à la **fin du cycle électoral** au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
- un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérents ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes.

A **l'issue de ce cycle,** sont habilités à engager la procédure :
- un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche **(C. trav. art. L.2261-7, I modifié).**

En d'autres termes, lorsqu'une **nouvelle mesure de représentativité** a eu lieu, la procédure de révision est ouverte à tous les syndicats représentatifs, sans condition de signature du texte conventionnel ou d'adhésion à celui-ci. Comme pour les accords et conventions d'entreprise et d'établissement, cette disposition vise à tenir compte du fait que les syndicats signataires du texte conventionnel ne sont plus nécessairement représentatifs et que d'autres, qui ne l'étaient pas, le sont devenus.

Notons que, si la convention ou l'accord est **étendu,** les organisations professionnelles d'employeurs doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord **(C. trav. art. L.2261-7, I modifié).**

Les **avenants de révision** des accords interprofessionnels, des conventions ou des accords de branche sont **négociés et conclus** selon les règles applicables à la négociation de ces accords ou conventions **(C. trav. art. L.2232-1 s.** pour les accords interprofessionnels et **L.2232-5 s.** pour les conventions et les accords de branche) **(C. trav. art. L.2261-7, II modifié).**
Lorsqu'un avenant a vocation à être **étendu,** sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application **(C. trav. art. L.2261-7, II modifié).**

> Entreprises sans délégué syndical

L'article 17, 2° à 4° de la loi prévoit que, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, **pourront réviser les conventions ou accords** collectifs d'entreprise :
- **les représentants élus du personnel** au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance regroupée ou, à défaut, les délégués du personnel, mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel **(C. trav. art. L.2232-21 modifié)** ;
- en l'absence d'élu mandaté, les mêmes **élus,** mais **non mandatés (C. trav. art. L.2232-22 modifié)** ;
- si aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier, un ou plusieurs **salariés non élus mandatés** par un ou plusieurs des syndicats visés ci-dessus **(C. trav. art. L.2232-24 modifié).**

A noter : en l'état actuel des textes, les élus, mandatés ou non, ou les salariés non élus mandatés ne sont autorisés qu'à signer les accords, pas à les réviser. **L'article L.2232-29 du Code du travail** prévoit par ailleurs que les accords d'entreprise ou d'établissement conclus par eux peuvent être révisés selon les

modalités définies par un décret en Conseil d'Etat, qui n'est pas paru à ce jour.

On relèvera que des élus, mandatés ou non, ou des salariés mandatés semblent pouvoir réviser les accords ou des conventions conclues par des délégués syndicaux, si ceux-ci sont absents de l'entreprise. Rien dans les textes ne l'interdit.

> Entrée en vigueur

La loi ne prévoit rien sur le sujet.

A noter : l'entrée en vigueur des dispositions relatives à la négociation et à la révision des conventions et accords dans les **entreprises sans délégué syndical** est subordonnée à l'entrée en vigueur des dispositions de la loi Rebsamen du 17 août 2015 relatives à la négociation dans les entreprises sans délégué syndical. Rappelons en effet que ces dernières dispositions ne sont pas encore applicables, faute de décret précisant les modalités de la consultation des salariés sur les projets d'accord conclus avec des élus mandatés.

Les nouvelles règles de révision des **accords interprofessionnels** ou des **conventions ou accords de branche** ou conclus dans des **entreprises pourvues de délégués syndicaux** s'appliqueront également à cette date, si on considère qu'elles ne sont pas divisibles des précédentes, ou au lendemain de la parution de la loi au Journal officiel, si elles le sont. On attend avec intérêt des précisions administratives sur le sujet… ou la parution du décret d'application de la loi Rebsamen mentionné ci-dessus, qui résoudrait la question.

Tableau avant / après

Les principales modifications apportées par la loi aux modalités de révision des conventions et accords collectifs sont récapitulées dans le tableau ci-après.

<table>
<tr><th></th><th>Avant</th><th>Après</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Accord d'entreprise ou d'établissement</td><td rowspan="2">Accord conclu avec un délégué syndical
Révision par les syndicats de salariés représentatifs signataires ou y ayant adhéré ultérieurement.
Accord conclu avec un élu, mandaté ou non par un syndicat, ou avec un salarié non élu mandaté
Modalités de révision à définir par un décret en Conseil d'État, à paraître.</td><td>Entreprise pourvue de délégués syndicaux
- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu, par les syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord ou de la convention et signataires ou adhérents ;
- à l'issue de cette période par les syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord.</td></tr>
<tr><td>Entreprise sans délégué syndical
Révision possible par :
- des élus mandatés par des syndicats ;
- à défaut, des élus non mandatés ;
- à défaut, des salariés non élus mandatés.</td></tr>
</table>

	Avant	Après
Accord interprofessionnel, convention ou accord de branche	**Révision** par les syndicats de salariés représentatifs signataires ou y ayant adhéré ultérieurement.	**Révision possible :** - jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu, par les syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord ou de la convention et signataires ou adhérents ; - à l'issue de cette période, par les syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord.

Dénonciation et mise en cause des accords : la fin des avantages individuels acquis

Loi art. 17, II à IV

Nouvelle donne pour la dénonciation et la mise en cause des accords : la négociation de l'accord de substitution est anticipée, un accord de transition peut être conclu en cas de transfert et seule la rémunération doit être maintenue à défaut d'accord de substitution.

> En cas de dénonciation, la négociation de l'accord de substitution peut être anticipée

Désormais, en cas de dénonciation d'une convention ou d'un accord collectif par la totalité des signataires employeurs ou salariés ou par des syndicats majoritaires, il est possible de négocier un accord de substitution dès le **début du préavis** de dénonciation **(C. trav. art. L.2261-10 modifié).**

L'engagement des négociations peut donc être avancé, puisque, jusqu'à présent, celui-ci n'était possible qu'à partir de la date de la dénonciation, c'est-à-dire à la fin du préavis.

La durée du préavis de dénonciation est fixée à trois mois par **l'article L.2261-9 du Code du travail** à défaut d'autre stipulation dans l'accord. Comme antérieurement, la négociation est engagée à la demande d'une des parties intéressées.

A noter : cette mesure permet de pouvoir engager le plus tôt possible une négociation lorsque l'extinction d'une convention ou d'un accord est probable.Rapport remis à la ministre chargée du travail en janvier 2016 par M. Cesaro.

Elle permet, selon l'étude d'impact du projet de loi, d'encadrer et de sécuriser certaines **pratiques** déjà en cours.

La négociation peut donner lieu à un **accord**, y compris **avant l'expiration du délai** de préavis **(C. trav. art. L.2261-10 modifié).**

La jurisprudence selon laquelle un accord de substitution ne peut entrer en vigueur et remplacer l'accord dénoncé avant l'expiration du préavis de dénonciation est donc caduque ***(Cass. soc. 7-1-1997 n° 93-45.664 : RJS 2/97 n° 186).***

Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

> En cas de transfert d'entreprise, les conditions de négociation d'un nouvel accord sont aménagées

L'article L.2261-14 du Code du travail prévoit que, si une convention ou un accord collectif est mis en cause, en raison d'une modification de la situation juridique ou d'un changement d'activité de l'employeur, une négociation doit s'engager dans les 3 mois suivant la demande d'une des parties intéressées soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

Ce texte est complété par de nouveaux articles permettant d'anticiper la négociation lorsque la mise en cause résulte d'une modification de la situation juridique de l'employeur, et de conclure :

- **soit un accord applicable aux seuls salariés transférés,** permettant d'assurer la **transition** avec l'entreprise d'accueil. Ce type d'accord a vocation à être conclu en cas de cession par une entreprise de tout ou partie de son activité à une autre entreprise ;
- **soit un accord d'adaptation couvrant l'ensemble des salariés** impactés par une opération de restructuration ou de réorganisation, par exemple une fusion d'entreprises, et révisant ou **se substituant** aux dispositions conventionnelles applicables dans les différentes entreprises concernées.

A noter : Cette possibilité de conclure deux types d'accord est inspirée par une proposition du rapport Cesaro.

> Il est possible de négocier un accord de transition d'une durée de 3 ans

Dès lors qu'une fusion, une cession, une scission ou toute autre **modification juridique** qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord est **envisagée**, il est possible de négocier et conclure une convention ou un accord de transition.

La **négociation, tripartite,** a lieu entre les **employeurs** des entreprises concernées et les **organisations syndicales** de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés **(C. trav. art. L.2261-14-2 nouveau).**

A noter : Les organisations syndicales de l'entreprise cessionnaire, moins familiarisées avec la convention mise en cause et qui peuvent être moins sensibles aux intérêts des salariés repris, comme le souligne le rapport Cesaro, **ne sont pas partie à cette négociation.**

La **validité** de la convention ou de l'accord conclu s'apprécie dans les conditions de droit commun prévues aux **articles L.2232-12 et L.2232-13 du Code du travail,** les **taux** mentionnés dans ces articles étant appréciés dans le **périmètre** de l'entreprise ou de l'établissement employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés. Le cas échéant, la consultation des salariés est effectuée dans ces mêmes périmètres **(C. trav. art. L.2261-14-4 nouveau).**

Actuellement, la validité des accords collectifs est subordonnée à la signature d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant obtenu au moins 30 % des suffrages lors des dernières élections et à l'absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant obtenu la majorité des suffrages.

A l'avenir, elle sera subordonnée à la signature d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant obtenu plus de 50 % des suffrages. Lorsque les signataires représenteront plus de 30 % des suffrages, mais au plus 50 %, ils pourront demander qu'une consultation des salariés soit organisée. L'accord sera validé s'il obtient la majorité des suffrages exprimés.

La **durée** de l'accord ne peut pas excéder 3 ans (**C. trav. art. L.2261-14-2 nouveau)**. Mais les parties peuvent décider de lui donner une durée plus courte.

Le texte **entre en vigueur** à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause **(C. trav. art. L.2261-14-2 nouveau).**

A noter : L'application de l'accord est donc conditionnelle : si l'événement anticipé ne se réalise pas, l'accord n'entre pas en vigueur.

Il s'applique à **l'exclusion** des stipulations portant sur le même objet **des conventions et accords applicables dans l'entreprise** ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés **(C. trav. art. L.2261-14-2 nouveau).**

Ainsi, comme l'indique le rapport Cesaro, après la restructuration, il y aura deux groupes régis par des conventions distinctes : les salariés du cédant et les salariés du cessionnaire.

A **l'expiration** de cette convention ou de cet accord, les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou dans l'établissement dans lequel les contrats de travail des salariés ont été transférés leur sont applicables **(C. trav. art. L.2261-14-2 nouveau).**

> Les conditions de négociation d'un accord de substitution sont précisées

Dès lors qu'une fusion, une cession, une scission ou toute autre **modification juridique** qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord est **envisagée,** il est possible de **négocier et conclure** une convention ou un **accord se substituant** aux conventions et accords mis en cause et **révisant** les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés **(C. trav. art. L.2261-14-3 nouveau).**

Peuvent participer à la négociation les **employeurs** et les **organisations syndicales** de salariés représentatives dans les entreprises ou établissements concernés **(C. trav. art. L.2261-14-3 nouveau).**

La **validité** de la convention ou de l'accord conclu s'apprécie dans les conditions de droit commun prévues **aux articles L.2232-12 et L.2232-13 du Code du travail,** les taux mentionnés dans ces articles étant appréciés dans le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné **(C. trav. art. L.2261-14-4 nouveau).**

Le cas échéant, la **consultation** des salariés est effectuée dans ces mêmes périmètres **(C. trav. art. L.2261-14-4 nouveau).**

A noter : L'audience de syndicats parties à l'accord est donc appréciée dans leurs **entreprises respectives,** ainsi que le proposait le rapport Cesaro.

La convention ou l'accord **entre en vigueur** à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause **(C. trav. art. L.2261-14-3 nouveau).**

A noter : Comme pour l'accord de transition, l'application de l'accord de substitution est donc conditionnelle.

L'accord est en principe conclu pour une **durée** de 5 ans, sauf s'il en dispose autrement, selon le droit commun désormais applicable.

> Entrée en vigueur

En l'absence de disposition particulière, ce dispositif devrait entrer en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel. Cependant, les conditions de **validité des accords** sont définies par référence aux conditions de droit commun, qui sont modifiées par la loi. Ces modifications entrant en vigueur progressivement, entre le **1er janvier 2017** et le **1er janvier 2019,** on peut s'interroger sur les conditions de validité qu'il conviendra d'appliquer non seulement jusqu'au 1er janvier 2017, mais aussi après.

A noter : On peut penser que, **jusqu'au 1er janvier 2017**, il convient de se référer aux conditions de validité applicables avant la réforme. On remarquera cependant que **l'article L.2261-14-4 nouveau du Code du**

travail mentionne la consultation des salariés, qui n'existe pas dans le régime actuel, ce qui fait planer un doute sur l'application du dispositif avant 2017.

Autre difficulté, **à compter du 1er janvier 2017,** et jusqu'au 1er janvier 2019, deux régimes de validité des accords coexisteront : le nouveau régime, pour les seules dispositions relatives aux congés et à la durée du travail, et le régime ancien, pour les autres dispositions. Les accords de transition et de substitution pourraient être soumis à l'un ou l'autre régime ou aux deux, selon les thèmes abordés.

> A défaut d'accord de substitution, seule la rémunération est maintenue

En l'absence de convention ou d'accord de remplacement conclu dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis de **dénonciation** d'une convention ou d'un accord collectif, les salariés concernés ne conservent plus, comme c'était le cas jusqu'à présent, les **avantages individuels acquis** en application du texte dénoncé, mais seulement leur **rémunération** antérieure **(C. trav. art. L.2261-13 nouveau).**

Ces nouvelles dispositions s'appliquent également en cas de **mise en cause** de l'application d'une convention ou d'un accord dans une entreprise, si aucun accord de transition ou de substitution n'est trouvé **(C. trav. art. L.2261-14 modifié).**

A noter : La durée légale pouvant être insuffisante pour négocier un nouvel accord, une stipulation peut prévoir un **délai de survie** de la convention ou de l'accord dénoncé ou mis en cause supérieur à un an. Dans ce cas, ces dispositions s'appliquent à compter de l'expiration du délai prévu **(C. trav. art. L.2261-14 modifié et L 2261-13 nouveau).**

> La loi définit la rémunération à maintenir

Les salariés conservent, en application de la convention ou de l'accord dénoncé, une rémunération dont le **montant annuel,** pour une **durée de travail équivalente** à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être pas inférieur à la rémunération versée lors des **12 derniers mois (C. trav. art. L.2261-13 nouveau et L.2261-14 modifié).**

A noter : Il convient donc de se placer à la **date** à laquelle la convention ou l'accord cesse de produire effet, et de tenir compte des **versements effectués** au cours des 12 mois précédents.

Cette disposition s'inspire du rapport remis par M. **Cesaro** à la ministre chargée du travail en janvier 2016. Le rapport proposait que le droit au maintien de la rémunération se traduise par une indemnité différentielle calculée en retenant

les créances qui ont pour source exclusive la convention collective.

Il soulignait que le choix du maintien du montant individuel de la rémunération suppose un important **travail de calcul,** puisque chaque salarié retire des avantages différents de la convention collective. Selon le rapport, des difficultés peuvent surgir, par exemple, si le texte dénoncé ou mis en cause prévoit une **rémunération variable** liée à la performance, ou encore pour traiter les périodes de **suspension du contrat,** ce qui imposera, selon lui, de procéder à des « *reconstitutions* ». Il précisait que des avantages liés aux heures supplémentaires pourront donner lieu à versement si le salarié continue d'en effectuer.

Il observait enfin qu'il est difficile de mesurer toutes les implications pratiques de cette proposition et que la détermination des sommes prises en considération risque d'être une source de contentieux et d'incertitude. On attendra donc avec intérêt les précisions de l'administration sur cette question.

La rémunération s'entend au sens de **l'article L.242-1 du CSS (C. trav. art. L.2261-13 nouveau et L.2261-14 modifié).**

Sont donc visés les éléments de rémunération entrant dans **l'assiette des cotisations** de sécurité sociale, à l'exclusion de ceux qui en sont affranchis, par exemple les remboursements de frais professionnels, la participation ou l'intéressement. En revanche, les rémunérations exceptionnelles devraient entrer dans l'assiette de calcul.

Par **exception,** le rabais excédentaire soumis à cotisations lors de la levée d'une option sur actions n'entre pas dans le calcul de la rémunération maintenue **(C. trav. art. L.2261-13 nouveau et L.2261-14 modifié).**

> Des dispositions spécifiques pour les accords à durée déterminée mis en cause

Lorsque la mise en cause concerne une convention ou un accord à durée déterminée, le maintien de la rémunération **est provisoire.**

Ainsi, il s'applique jusqu'au terme de la convention ou de l'accord initialement prévu si ce terme est postérieur à la date à laquelle la convention ou l'accord mis en cause cesse de produire ses effets **(C. trav. art. L.2261-14 modifié).**

Pour rappel, un accord qui n'est pas remplacé cesse de produire effet 15 mois après la survenance de l'événement qui l'a mis en cause, sauf stipulation différente de cet accord. En conséquence, si le **terme de l'accord** mis en cause devait se situer **plus de 15 mois après l'événement** le mettant en cause, les salariés conserveraient leur rémunération

pendant la période comprise entre la fin du délai de 15 mois et la date du terme initialement prévu pour l'accord.

En revanche, si ce **terme** est **antérieur** à la date à laquelle cette convention ou cet accord cesse de produire ses effets - autrement dit, si ce terme se situe pendant le délai en principe égal à 15 mois - les salariés ne bénéficient d'aucun maintien de rémunération après la période de survie provisoire de l'accord **(C. trav. art. L.2261-14 modifié).**

> Un objectif de clarification

La définition jurisprudentielle de la **notion d'avantages individuels acquis** en application d'un accord collectif est considérée comme **insuffisamment précise** et génératrice d'incertitudes. L'étude rappelle que le rapport de M. Combrexelle au Premier ministre (septembre 2015), ainsi que celui de M. Cesaro remis à la ministre chargée du travail (janvier 2016), ont insisté sur la complexité de la notion.

A noter : on observera cependant que M. Lyon-Caen estime au contraire que la Cour de cassation était parvenue, au fil des ans, à donner une définition **plutôt claire et précise** de l'avantage individuel acquis.

> Une entrée en vigueur immédiate

Ces dispositions s'appliquent à compter de la date où les **accords ou conventions** dénoncés ou mis en cause **cessent de produire leurs effets,** y compris si la date de leur dénonciation ou de leur mise en cause est antérieure à la publication de la présente loi (Loi art. 17, IV).

> Textes

C. trav. art. L.2261-10 modifié - Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent *le début du préavis mentionné à l'article L 2261-9. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.*

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L.2261-12, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.
Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires

de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III.

C. trav. art. L.2261-13 nouveau. - Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord dénoncé, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens de l'article L 242-1 du CSS, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L 242-1.

Lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, le premier alinéa du présent article s'applique à compter de l'expiration de ce délai si une nouvelle convention ou un nouvel accord n'a pas été conclu.

C. trav. art. L.2261-14 modifié. - Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans le délai fixé au premier alinéa du présent article, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens de l'article L 242-1 du CSS, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L 242-1.

Lorsque la mise en cause concerne une convention ou un accord à durée déterminée, le deuxième alinéa du présent article :

1° S'applique jusqu'au terme qui aurait été celui de la convention ou de l'accord en l'absence de mise en cause si ce terme est postérieur à la date à laquelle la convention ou l'accord mis en cause cesse de produire ses effets en application du premier alinéa ;

2° Ne s'applique pas si ce terme est antérieur à la date à laquelle cette convention ou cet accord cesse de produire ses effets en application du premier alinéa.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

C. trav. art. L.2261-14-2 nouveau - Dès lors qu'est envisagée une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés peuvent négocier et conclure la convention ou l'accord de substitution prévu au premier alinéa de l'article L 2261-14.

La durée de cette convention ou de cet accord ne peut excéder trois ans. La convention ou l'accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause et s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés.

A l'expiration de cette convention ou de cet accord, les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou dans l'établissement dans lequel les contrats de travail des salariés ont été transférés s'appliquent à ces salariés.

C. trav. art. L.2261-14-3 nouveau - Dès lors qu'est envisagée une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure une convention ou un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés. Cette convention ou cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.

C. trav. art. L.2261-14-4 nouveau - La validité des conventions et des accords mentionnés aux articles L 2261-14-2 et L 2261-14-3 s'apprécie dans les conditions prévues aux articles L 2232-12 et L 2232-13.

Les taux mentionnés aux mêmes articles L 2232-12 et L 2232-13 sont appréciés :

1° Dans le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés, dans le cas mentionné à l'article L 2261-14-2 ;

2° Dans le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné, dans le cas mentionné à l'article L 2261-14-3.
Le cas échéant, la consultation des salariés est effectuée dans ces mêmes périmètres.

DES MESURES POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

La loi comporte diverses mesures visant à favoriser le dialogue social et à renforcer les bonnes pratiques en matière de négociation collective, ainsi que la lisibilité et la publicité des accords.

Il s'agit essentiellement de mesures incitatives, inspirées par les propositions figurant dans le rapport remis par Jean-Denis Combrexelle au Premier ministre en septembre 2015.

“Des accords de méthode pour encadrer les négociations

Loi art. 16, I, 1°

> Des accords de méthode peuvent être conclus à tout niveau de négociation

Une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de **loyauté** et de **confiance** mutuelle entre les parties.

Un tel accord de méthode, **facultatif,** peut être conclu à tous les **niveaux** de négociation (branches, entreprises…) **(C. trav. art. L.2222-3-1 nouveau).**

Cette convention ou cet accord :
- précise la nature des **informations partagées** entre les négociateurs, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données économiques et sociales ;
- définit les **principalesétapes** du déroulement des négociations ;
- peut prévoir des **moyens** supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume de **crédits d'heures** des représentants syndicaux ou des modalités de recours à **l'expertise**, afin d'assurer le bon déroulement de l'une ou de plusieurs des négociations prévues **(C. trav. art. L.2222-3-1 nouveau).**

A noter : La loi prévoit par ailleurs une augmentation des crédits d'heures bénéficiant aux délégués syndicaux.

La **portée** d'un tel texte, facultatif, est limitée, puisque la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus, dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties. Le texte peut cependant en disposer autrement **(C. trav. art. L.2222-3-1 nouveau).**

> Un accord de branche doit définir une méthode de négociation dans les entreprises

Un accord de branche doit définir la méthode applicable à la négociation au niveau de l'entreprise (C. trav. art. L.2222-3-2 nouveau).

A noter : Un amendement sénatorial, repris dans le texte définitif, a rendu **obligatoire** la conclusion d'un tel accord dans les branches, alors qu'il était initialement prévu qu'elle soit facultative. Cependant, aucune **sanction** n'est prévue en cas de manquement à cette obligation. Il n'est donc pas certains que toutes les branches adopteront de tels textes.

L'accord s'impose aux **entreprises** n'ayant pas conclu leur propre convention ou accord de méthode. Cependant, la **méconnaissance de ses stipulations** n'entraîne pas la nullité des accords conclus dans l'entreprise, sous réserve du respect du principe de loyauté entre les parties, et sauf si l'accord de branche en dispose autrement **(C. trav. art. L.2222-3-2 nouveau).**

A noter : On peut également penser qu'une partie s'estimant lésée par un manquement aux obligations prévues par l'accord pourrait demander **réparation mais devra prouver son préjudice.**

Si un **accord** de méthode est **conclu,** ses stipulations se substituent à celles de l'accord de branche **(C. trav. art. L.2222-3-2 nouveau).**

> Un objectif de modernisation des procédures de négociation

Les nouvelles dispositions, inspirées des propositions n° 7 et 8 du rapport Combrexelle, visent, aux termes de l'étude d'impact du projet de loi :

- à favoriser la confiance entre les négociateurs ;
- à encourager la mise en place en place de nouvelles pratiques de négociations, insérant celles-ci dans un tempo plus économe. On observe en effet certaines dérives dans le déroulement des négociations : discussions interminables, séances organisées de nuit, multiplication des suspensions de séance, etc. ;
- à renforcer la reconnaissance de la place des accords de méthode dans le Code du travail, notamment en permettant leur conclusion à tous les niveaux.

Pour rappel, ces dispositions complètent **des dispositions déjà existantes** du Code du travail. **L'article L.2232-20** prévoit que l'objet et la périodicité des négociations d'entreprise ainsi que les informations à remettre préalablement aux délégués syndicaux sont fixés par accord entre employeur et syndicats représentatifs. Il est d'ailleurs complété pour préciser que l'accord est conclu dans les conditions prévues à **l'article L.2222-3 et au nouvel articleL.2222-3-1.** Pour l'heure, ce type d'accord, qui s'apparente à un accord de méthode, est peu utilisé en pratique. Par ailleurs, selon **l'article L.2242-2,** lors de la première réunion de négociation annuelle obligatoire d'entreprise, sont précisés le lieu et le calendrier des réunions et les informations que l'employeur remettra aux négociateurs sur les thèmes prévus et la date de cette remise.

> Entrée en vigueur

Ces dispositions s'appliquent aux accords conclus après la publication de la loi (Loi art. 16, IV). Autrement dit, il est possible de conclure de tels accords après cette publication.

> Texte

C. trav. art. L.2232-20 modifié. - L'objet et la périodicité des négociations ainsi que les informations nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement sont fixés par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise *dans les conditions prévues aux articles L 2222-3 et L 2222-3-1 et,* sans préjudice des dispositions prévues aux articles L 2242-1 et suivants relatives à la négociation annuelle obligatoire en entreprise.

“Des formations communes aux acteurs de la négociation collective

Loi art. 33, II

Les **salariés** et les **employeurs** ou leurs **représentants** peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les **pratiques du dialogue social** dans les entreprises. Des magistrats judiciaires ou administratifs et d'autres agents de la fonction publique peuvent également suivre ces formations **(C. trav. art. L.2212-1 nouveau).**

Cette mesure s'inspire de la proposition n° 12 du rapport Combrexelle sur le **professionnalisme des négociateurs**.

Le caractère commun des formations suivies vise à développer une **culture commune du dialogue social** entre les représentants des salariés et des employeurs (Rapport AN n° 3675).
L'étude d'impact du projet de loi précise que ces formations peuvent porter sur la pratique de la négociation mais aussi sur les **aspects juridiques, sociaux et économiques** des questions abordées lors des négociations collectives.

L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle apportera son concours à la **création** et à la **mise en œuvre** de ces formations, qui seront dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation **(C. trav. art. L.2212-1 nouveau).**

Les formations pourront être en tout ou partie financées par les crédits du fonds paritaire des partenaires sociaux **(C. trav. art. L.2212-1 nouveau).**

Des **conventions ou des accords collectifs** d'entreprise ou de branche peuvent définir :
- le **contenu** de ces formations communes et les **conditions** dans lesquelles elles sont dispensées ;
- les modalités de leur **financement,** pour couvrir les frais pédagogiques, les dépenses d'indemnisation et les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs **(C. trav. art. L.2212-2 nouveau).**

L'entrée en vigueur de ces dispositions est subordonnée à la publication du décret en Conseil d'Etat qui doit prévoir les conditions d'application du premier de ces textes.

”

“Une convention ou un accord collectif doit établir un calendrier des négociations

Loi art. 16, I, 1°

Une convention ou un accord collectif de travail doit définir le

calendrier des négociations (C. trav. art. L.2222-3 modifié).

A noter : Un amendement parlementaire a rendu **obligatoire** la conclusion d'un tel accord ou d'une telle convention, alors qu'il était initialement prévu qu'elle soit facultative. Cependant, aucune sanction n'est prévue en cas de manquement à cette obligation. Il n'est donc pas certain que toutes les branches et toutes les entreprises adopteront de tels textes.

Cette obligation s'impose à tous les **niveaux de négociation,** en particulier les branches et les entreprises.
En effet, elle est prévue sous **l'article L.2222-3 modifié du Code du travail,** qui figure dans une partie de ce Code commune à l'ensemble des négociations collectives.

A noter : Cette disposition ne définit pas précisément les niveaux de négociation concernés. On attendra avec intérêt les commentaires de l'administration sur ce point.

Le calendrier ainsi prévu peut adapter les **périodicités des négociations obligatoires** pour tout ou partie des thèmes, dans la **limite** de 3 ans pour les négociations annuelles, de 5 ans pour les négociations triennales et de 7 ans pour les négociations quinquennales.

Cependant, une organisation signataire peut, pendant la durée de l'accord, demander que la **négociation sur les salaires** soit engagée. Le thème est alors sans délai mis à l'ordre du jour de la négociation **(C. trav. art. L.2222-3 modifié).**

A noter : Cette disposition concerne plus particulièrement les **branches,** puisque l'adaptation de la périodicité des négociations obligatoires est déjà possible dans les entreprises, en vertu de **l'article L.2242-20 du Code du travail,** issu de la loi 2015-994 du 17-8- 2015.

L'adaptation de la périodicité des négociations obligatoires dans les **entreprises** est en outre facilitée. Jusqu'à présent, elle était réservée aux entreprises satisfaisant à l'obligation d'accord ou, à défaut, de plan d'action, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Désormais, seule la modification de la périodicité de la négociation annuelle sur **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** et la **qualité de vie au travail** est subordonnée à cette condition **(C. trav. art. L.2222-3 et L.2242-20 modifiés).**

En revanche, il est possible d'adapter la périodicité des autres négociations sans considération de la couverture de l'entreprise par un accord ou un plan sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes **(C. trav. art. L.2222-3 et L.2242-20 modifiés).**

L'article L.2222-3 du Code du travail modifié précise en outre que les conventions et accords de tous niveaux et non plus

seulement de branche, prévoient les modalités de prise en compte des **demandes** relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou **des organisations syndicales** de salariés représentatives.

Ces dispositions s'appliquent aux accords conclus après la publication de la loi (Loi art. 16, IV). Autrement dit, il est possible de conclure de tels accords dès le lendemain de celle-ci.

> Texte

C. trav. art. L.2222-3 modifié. -*Les conventions et accords collectifs de travail prévoient* les modalités de prise en compte, dans la branche ou l'entreprise, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.
Cette convention ou cet accord définit le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du présent livre pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales. Cette possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail mentionnée à l'article L 2242-8 n'est ouverte qu'aux entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

Une organisation signataire peut, pendant la durée de l'accord, formuler la demande que la négociation sur les salaires soit engagée. Le thème est alors sans délai mis à l'ordre du jour.
En l'absence de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle mentionné à l'article L 2242-8, l'employeur est tenu d'établir chaque année le plan d'action mentionné au 2° du même article L 2242-8.

Les accords d'entreprise prévus au présent article sont conclus selon les règles définies au premier alinéa de l'article L 2242-20.

« Un préambule obligatoire dans les conventions et accords collectifs »

Loi art. 16, I, 2°

Les conventions et accords doivent désormais contenir un préambule présentant de manière succincte leurs **objectifs** et leur **contenu (C. trav. art. L.2222-3-3 nouveau).**

Cette obligation est applicable à l'ensemble des conventions et accords collectifs, quel que soit leur **niveau** de conclusion : branche, entreprises, etc.

Le nouvel article L.2222-3-3 figure en effet dans une partie du Code du travail commune à l'ensemble des négociations collectives.

Cependant, **l'absence** de préambule n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord **(C. trav. art. L.2222-3-3 nouveau).** La portée de cette obligation est donc atténuée.

A noter : les **autres conséquences** possibles de l'absence de préambule ne sont pas envisagées. On peut imaginer que des salariés qui s'estimeraient lésés pourraient mettre en cause la responsabilité des signataires !

Actuellement, certains accords comportent déjà des préambules, mais les pratiques sont multiples. Le préambule peut être une simple introduction à l'accord ou un paragraphe permettant de communiquer sur l'accord. Il peut aussi faire partie intégrante de l'accord, présentant alors, selon la jurisprudence, un caractère obligatoire.

Il résulte des travaux préparatoires de la loi que le préambule ne devrait pas être créateur **d'obligations nouvelles** pour les employeurs et salariés, autres que celles prévues dans l'accord. Les négociateurs devront veiller à adopter une rédaction évitant cet écueil.

L'objectif de ces dispositions est, selon l'exposé des motifs de la loi, d'améliorer la clarté et l'intelligibilité des accords. L'étude d'impact de la loi précise qu'il est souhaitable d'inciter les partenaires sociaux à intégrer des préambules et d'en clarifier l'objectif : présenter le texte de manière claire et succincte, afin de favoriser son **appropriation par les salariés et les entreprises** qui seront amenés à en faire ou à en demander l'application.

Cette disposition reprend partiellement la proposition n° 14 du **rapport Combrexelle** : exigence d'un document établi par les signataires expliquant aux tiers l'économie générale de l'accord et de ses principales stipulations et d'une clause définissant les modalités d'interprétation de l'accord par les signataires. Le second élément de cette proposition, exigeant l'insertion d'une clause d'interprétation de l'accord, n'a pas été repris dans la loi.

Ces dispositions s'appliquent aux **accords conclus après la publication** de la loi (Loi art. 16, IV).

En conséquence, il n'est pas nécessaire de **modifier les accords existants** pour y ajouter un préambule.

Les conventions et accords collectifs doivent prévoir les conditions de leur suivi

Loi art. 16, I, 4°

Les conventions ou accords collectifs doivent définir leurs conditions de suivi et comporter des **clauses de rendez-vous.** Mais **l'absence** ou la **méconnaissance** de ces éléments n'entraîne pas la nullité de la convention ou de l'accord **(C. trav. art. L.2222-5-1 nouveau).**

Ces dispositions s'appliquent quel que soit le **niveau** de conclusion de la convention ou de l'accord.

Le rapport Combrexelle proposait que de telles stipulations figurent dans les **accords dits « de méthode »** (propositions n° 7 et 8).

Plus simplement, la loi prévoit qu'elles sont inscrites directement dans les conventions ou accords. Aux termes de l'étude d'impact du projet de loi, cela permettra aux interlocuteurs sociaux de **faire régulièrement le point** sur la mise en œuvre de ces accords et de prendre la décision de les **réviser,** le cas échéant.

Notons que : le rapport Cesaro soulignait que l'utilité de ces clauses ne paraît pas certaine, et qu'il était concevable de prévoir des clauses de rendez-vous, non comme obligatoires mais comme une bonne pratique.

Ces dispositions s'appliquent aux **accords conclus après la publication** de la présente loi (Loi art. 16, IV).En conséquence, il n'est pas nécessaire de **modifier les accords existants** pour y ajouter de telles clauses.

La publicité des conventions et accords collectifs sur internet est élargie

Loi art. 16, II

> Tous les accords seront publiés en ligne

Les conventions et accords collectifs seront rendus **publics** et versés dans une **base de données** nationale, dont le contenu sera publié en ligne dans un standard ouvert, aisément **réutilisable.**
Cette publicité concerne les **conventions et accords** de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement **(C. trav. art. L.2231-5-1 nouveau).**

Ce dispositif complète les **outils de communication** déjà **existants :** obligation pour l'employeur d'informer les salariés sur le droit conventionnel **(C. trav. art. R.2262-1 à R.2262-5)** et publication des conventions et accords de branche et interprofessionnels dans

le Bulletin officiel des conventions collectives **(BOCC)** et sur le site internet Legifrance.fr
Il est précisé dans l'étude d'impact du projet de loi que l'accès à cette base sera **gratuit.**

Ces dispositions reprennent la proposition n° 17 du **rapport Combrexelle.** Les **objectifs** recherchés sont, aux termes de l'étude d'impact du projet de loi, de développer la connaissance de la négociation collective, favoriser l'accès des salariés et des employeurs au droit conventionnel et faciliter le partage des bonnes pratiques, notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de prise en compte du handicap.

> Des exceptions sont prévues

Après la conclusion de la convention ou de l'accord, les parties pourront acter qu'**une partie du texte** ne doit pas être publiée **(C. trav. art. L.2231-5-1 nouveau).**

Cet acte, ainsi que la version intégrale de la convention ou de l'accord et la version destinée à la publication, sont joints au **dépôt (C. trav. art. L.2231-5-1 nouveau).**

Il ressort des travaux parlementaires que la décision de non-parution partielle doit être prise à **l'unanimité** des signataires du texte.

On rappelle que les conventions et accords sont déposés auprès de l'administration, généralement la Direccte, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique **(C. trav. art. L.2231-6 et art. D.2231-2).**

A défaut d'un tel acte, si une des o**rganisations signataires** le demande, la convention ou l'accord sera publié dans une **version rendueanonyme,** dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat **(C. trav. art. L.2231-5-1 nouveau).**

Il semble, à la lecture des travaux préparatoires de la loi, que le travail d'anonymisation devrait être réalisé par l'administration.

Il s'agit, selon l'étude d'impact de la loi, de concilier l'accessibilité du droit conventionnel avec la **protection des intérêts de l'entreprise.** Certains accords contiennent en effet des informations sensibles sur la situation de l'entreprise, sa stratégie ou sa politique en matière de ressources humaines, ou encore des informations qui relèvent du secret industriel et commercial.

> Une entrée en vigueur reportée

Les **conditions d'application** de cette mesure doivent être définies par décret en Conseil d'Etat.

Le texte s'appliquera aux accords conclus à compter du **1er septembre 2017,** sous réserve

de la parution des décrets nécessaires (Loi art. 16, IV).

Le Gouvernement remettra au Parlement, avant le 30 septembre 2018, un **rapport** sur son application (Loi art. 7, IV).

LA NÉGOCIATION AVEC DES SALARIÉS MANDATÉS OU DES ÉLUS NON MANDATÉS EST ASSOUPLIE

La loi assouplit les possibilités de négocier dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Alternativement, elle permet aux petites entreprises d'adopter des **accords types négociés par la branche.** Elle ouvre par ailleurs aux élus mandatés ou non et aux salariés non élus mandatés la **possibilité de réviser** des conventions et accords d'entreprise dans les conditions exposées.

Le champ de la négociation avec les salariés mandatés est élargi

Loi art. 17, I, 5°

Actuellement, les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

L'article 17, I, 5° de la loi étend ce champ de négociation. De tels accords peuvent désormais porter sur **toutes les mesures** qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du Code du travail.

Ainsi, tout salarié, élu ou non, mandaté par une organisation syndicale peut négocier sur l'ensemble des thèmes. La possibilité de négociation reste donc limitée uniquement pour les salariés élus non mandatés.

Conditions de validité des accords conclus avec des élus non mandatés

Loi art. 18, IV

Jusqu'à présent, la validité des accords conclus par des élus non mandatés était subordonnée :

- à leur conclusion par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- et à leur approbation par une commission paritaire de branche, qui contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Désormais, seule la première condition devra être remplie. L'article 18, IV de la loi **supprime** la condition d'**approbation par une commission** paritaire de branche. Les accords devront uniquement être transmis pour information à cette commission, l'accomplissement de cette formalité n'étant pas un préalable au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords **(C. trav. art. L.2232-22 modifié).**

Cette mesure s'applique à compter du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel. Elle concerne donc les accords conclus à partir de cette date.

Les petites entreprises peuvent adopter des accords-types négociés par la branche

Loi art. 63

> Les branches peuvent conclure des accords-type destinés aux petites entreprises

Des **accords de branche étendus** peuvent comporter, le cas échéant sous forme d'accord-type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour **les entreprises de moins de 50 salariés (C. trav. art. L.2232-10-1 nouveau).**

A noter : Cette mesure met en œuvre la proposition n° 38 du **rapport Combrexelle :** édiction d'accords-types d'entreprise par les branches dans leur rôle de prestation de services à l'égard des TPE.

Il ressort des travaux parlementaires que deux situations sont ainsi distinguées :

- soit les **stipulations spécifiques** pour les entreprises de moins de 50 salariés prévues par l'accord de branche étendu s'appliquent directement à ces entreprises ;
- soit ces stipulations peuvent être adaptées par l'employeur. Dans ce cas, elles prennent la forme d'un **accord-type** indiquant les différents choix laissés à l'employeur : il s'agit dans ce cas d'un accord « clés en main » élaboré au niveau de la branche, que l'employeur pourra adapter, notamment en fonction de la taille et de l'activité de son entreprise (Rapport AN n° 3675).

> Le champ des thèmes abordés peut être très large

Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'**ensemble des négociations** prévues par le Code du travail **(C. trav. art. L.2232-10-1 nouveau).**

Cela signifie que les stipulations spécifiques, ainsi que les accords-types, peuvent comporter toutes les dispositions **autorisées au niveau de l'entreprise**, y compris si elles sont dérogatoires.

En effet, l'étude d'impact du projet de loi précise que ces accords-types sont prévus pour permettre aux TPE d'accéder aux adaptations au Code du travail permises par les accords d'entreprise et pour leur donner plus de souplesse dans leur organisation du travail, notamment en ce qui concerne la durée du travail.

> Les entreprises appliquent l'accord-type par le biais d'un document unilatéral

L'employeur peut appliquer un accord-type au moyen d'un document unilatéral indiquant les **choix** qu'il a retenus, parmi ceux que propose l'accord de branche.

Il doit, **avant** d'édicter le document, en **informer** les délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par **tous moyens**.

A noter : Cette information ne semble pas s'imposer en cas d'application directe des stipulations spécifiques d'un accord de branche.

En revanche, l'employeur n'a pas l'obligation d'engager d'abord une négociation dérogatoire avec des représentants du personnel ou des salariés mandatés, ni même d'effectuer des démarches en vue d'engager une telle négociation.

En effet, les travaux parlementaires justifient la création du nouveau dispositif par le fait que les dispositions relatives aux négociations dérogatoires sont difficilement applicables dans les très petites entreprises et relèvent que le seuil retenu de moins de 50 salariés est cohérent avec le fait que la présence d'un délégué syndical n'est théoriquement pas possible avec un tel effectif (Rapport AN n° 3675).

A noter : On observera que dans son rapport, Jean-Denis Combrexelle suggérait que ces accords-types soient adoptés, sur proposition de l'employeur, à la suite d'un référendum auprès des salariés. Ce n'est pas l'option retenue par le législateur.

La **nature du document unilatéral** ainsi édicté n'est pas définie par la loi. Selon Antoine Lyon-Caen, on serait en présence d'un engagement unilatéral de l'employeur.

Il rappelle que la **dénonciation** d'un engagement unilatéral se fait selon une procédure à peu près équivalente à celle prévue pour les accords collectifs, mais qu'elle ne donne pas naissance à des avantages individuels acquis, notion également remise en question par le projet de loi. On peut aussi imaginer que l'accord de branche puisse prévoir les conditions dans lesquelles l'engagement prendrait fin. L'employeur pourrait, en même temps qu'il applique un engagement unilatéral, adopter ces préconisations.

> Une entrée en vigueur immédiate

En l'absence de précision, ces dispositions entrent en vigueur dans les conditions normales, au lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

« Le principe « à travail égal, salaire égal » atténué en cas de transfert conventionnel des contrats

Loi art. 95

En cas de poursuite des contrats de travail entre deux entreprises prestataires se succédant sur un même site, en application d'un accord de branche étendu, les salariés employés sur d'autres sites de l'entreprise nouvellement prestataire et auprès de laquelle les contrats de travail sont poursuivis ne peuvent pas invoquer utilement les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus avant cette poursuite par les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis **(C. trav. art. L.1224-3-2 nouveau).**

A noter : La situation visée par le **nouvel article L.1224-3-2 du Code du travail** est une différence de

rémunération entre salariés travaillant dans des sites différents résultant de l'arrivée de certains d'entre eux dans l'entreprise à la suite d'un transfert conventionnel.

La Cour de cassation s'est prononcée, dans des ***arrêts des 15 janvier 2014 et 16 septembre 2016*** sur des situations d'inégalité de traitement entre salariés d'un même site, certains, arrivés à la suite d'un transfert conventionnel, bénéficiant d'avantages supplémentaires. Elle a jugé que, si le maintien d'avantages à ces salariés n'est pas destiné à compenser un préjudice spécifique à cette catégorie de travailleurs, l'inégalité qui en résulte entre salariés accomplissant le même travail pour le même employeur sur le même chantier n'est pas justifiée par des raisons pertinentes et méconnaît le principe d'égalité de traitement. Les autres salariés peuvent en conséquence en réclamer le bénéfice ***(Cass. soc. 16-9-2015 n° 13-26.788 : RJS 12/15 n° 753).*** Cette jurisprudence ne devrait pas être remise en cause par le nouveau texte, puisqu'il ne vise pas les différences de traitement entre salariés travaillant sur un même site, mais seulement celles entre salariés travaillant sur des sites différents.

Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

« Le droit à la déconnexion doit être abordé lors de la négociation sur la qualité de vie au travail »

Loi art. 55

La loi 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a modifié les règles de la négociation collective obligatoire.

Depuis le 1er janvier 2016, les obligations de négocier dans l'entreprise sont regroupées autour de 3 blocs. L'un de ces 3 blocs est consacré à la **négociation annuelle sur l'égalité** professionnelle entre les femmes et les hommes **et la qualité de vie au travail,** dont le contenu est défini à l'article **L.2242-8 du Code du travail.**

Un **nouveau sujet de discussion** sera à aborder lors de cette négociation **à compter du 1er janvier 2017 : le droit à la déconnexion.**

A noter : Cette mesure fait écho aux préconisations figurant dans le **rapport « Transformation numérique et vie au travail »** de B. Mettling, dans lequel ce dernier encourageait la reconnaissance d'un droit à la déconnexion et une meilleure prise en compte de l'impact des outils numériques sur l'organisation du travail.

En particulier, la négociation **doit porter** sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. **L'objectif est de garantir l'effectivité du droit au repos des salariés.**

A défaut d'accord d'entreprise, l'employeur est tenu d'élaborer une **charte**, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à **un usage raisonnable des outils numériques.**

Une précision est par ailleurs apportée s'agissant des accords collectifs relatifs au **droit d'expression des salariés**, tels que prévus par **les articles L.2281-1 et suivants du Code du travail**. La négociation nouvelle sur l'égalité professionnelle doit en effet notamment porter sur ce droit.

Dans ce cadre, les interlocuteurs sociaux doivent se pencher sur les modalités d'exercice de ce droit d'expression, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise, de type site intranet.

> Texte

C. trav. art. L.2242-8 modifié. - La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

(…)

6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, *notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;*

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

NÉGOCIATION COLLECTIVE

2EME PARTIE

ACCORDS DE GROUPE ET INTERENTREPRISES

Loi art. 23, 1° à 7°

Dans le but de dynamiser le dialogue social au sein des groupes, la loi clarifie les règles applicables aux accords conclus à ce niveau et renforce, dans le même temps, leur valeur juridique. Elle ouvre par ailleurs la possibilité de conclure des accords interentreprises.

Accords de groupe

Des règles de représentativité syndicale étoffées pour sécuriser les accords

Loi art. 23, 1°

Afin de sécuriser les accords de groupe, l'article 23, 1° de la loi complète les dispositions de **l'article L.2122-4 du Code du travail** relatif à l'appréciation de l'audience dans les groupes.

Jusqu'à présent, cet article prévoyait que la représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée conformément aux règles définies pour l'appréciation de la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés. Selon l'administration, la représentativité au niveau du groupe devait donc être appréciée par addition des suffrages obtenus lors des dernières élections professionnelles de l'ensemble des entreprises du groupe sur un cycle électoral complet **(Circ. DGT 20 du 13-11-2008, Fiche 1 n° 1-3).**

Désormais, il convient de distinguer selon que le **périmètre des entreprises ou établissements** compris dans le champ d'un accord de groupe est ou non le même que celui d'un ou de plusieurs **accords conclus au cours du cycle électoral précédant** l'engagement des négociations.

- **Dans le premier cas (périmètre inchangé),** la représentativité des organisations syndicales est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements soit pour le cycle en cours, lorsque des élections se sont tenues à la même date, soit lors des dernières élections intervenues au cours du cycle précédant le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à des dates différentes.

- **Dans le second cas (absence de périmètre équivalent),** la représentativité est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections

organisées dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre où l'accord a vocation à s'appliquer **(C. trav. art. L.2122-4 modifié).**

L'absence de périmètre équivalent peut, par exemple, résulter d'une restructuration du groupe (des entreprises ont rejoint le groupe ou d'autres l'ont quitté) ou du fait que seules certaines entreprises sont concernées par la nouvelle négociation.

« Des syndicats informés pour négocier au niveau du groupe

Loi art. 23, 2°

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans chacune des **entreprises** ou chacun des **établissements** compris dans le périmètre de l'accord de groupe doivent, désormais, être **informées** préalablement de l'ouverture d'une négociation dans ce périmètre **(C. trav. art. L.2232-32 modifié).**

Pour la négociation en cause, la loi maintient la possibilité donnée aux organisations syndicales de salariés représentatives de désigner un ou plusieurs **coordonnateurs syndicaux de groupe** choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier et à signer la convention ou l'accord de groupe.

Elle ajoute néanmoins au texte antérieur en précisant que cette faculté est réservée aux organisations syndicales de salariés représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe **(C. trav. art. L.2232-32 modifié).**

A noter : Cette nouvelle disposition a pour **objet** d'empêcher l'employeur de déterminer un périmètre à la carte selon la combinaison qui lui serait la plus favorable, au détriment de la représentation syndicale sur l'ensemble de l'entreprise. Rappelons qu'à l'origine le texte adopté en première lecture par l'Assemblée nationale prévoyait que la représentativité des organisations syndicales de salariés habilitées à désigner un ou plusieurs coordinateurs syndicaux devait être appréciée à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou **établissements.**

« Toute négociation menée au niveau de l'entreprise peut être menée au niveau du groupe

Loi art. 23, 3°

Toutes les négociations prévues au niveau de l'entreprise par le Code

du travail peuvent être **engagées et conclues** au niveau du groupe dans les mêmes conditions, sous réserve des adaptations indiquées ci-après **(C. trav. art. L.2232-33 modifié).**

A noter : Comme le rappelle **l'étude d'impact** du projet de loi, jusqu'à présent, la possibilité de couvrir les entreprises par un accord de groupe n'était pas ouverte de manière générale mais uniquement sur **certains sujets.** Ainsi, par exemple, s'agissant de la négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (anciennement GPEC), l'article L.2242-16 du Code du travail prévoyait expressément que, si un accord de groupe est conclu, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord sont réputées avoir satisfait à leurs obligations.

« Négociations obligatoires au niveau du groupe : les entreprises dispensées d'engager leurs propres négociations

Loi art. 23, 3°

Dorénavant, lorsqu'un **accord de méthode,** conclu au niveau du groupe dispose qu'une ou plusieurs des négociations obligatoires d'entreprise prévues par le Code du travail sont engagées au niveau du groupe, les obligations de négocier des entreprises appartenant à ce groupe sont présumées remplies sur les thèmes couverts par cet accord **(C. trav. art. L.2232-33, al. 2 nouveau)**. Les entreprises sont alors dispensées d'engager elles-mêmes les négociations sur ces thèmes.

En l'absence d'accord de méthode, les entreprises sont également dispensées d'engager une négociation obligatoire lorsqu'un accord portant sur le même thème a été conclu au niveau du groupe et remplit les conditions prévues par la loi **(C. trav. art. L.2232-33, al. 3 nouveau).**

Jusqu'à présent, l'engagement des négociations annuelles obligatoires au niveau du groupe ne dispensait pas les entreprises d'engager leurs propres négociations, même si un accord de groupe avait été conclu sur les thèmes de la négociation obligatoire en entreprise.

« Pour être valide, l'accord de groupe doit être majoritaire ou approuvé par les salariés

Loi art. 23, 4° et 5°

L'article 23, 4° de la loi renforce la valeur juridique des accords de

groupe. Leur validité est désormais soumise, comme celle des accords collectifs d'entreprise, à la règle majoritaire, étant précisé que les pourcentages de 30 % et de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives sont **appréciés** à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements compris dans le périmètre de cet accord. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre **(C. trav. art. L.2232-34 nouveau).**

L'application des dispositions ci-dessus entraîne logiquement la **suppression du droit d'opposition.**

Par ailleurs, les accords de groupe sont soumis aux mêmes **conditions de forme,** de **notification,** de **dépôt** et de **publicité** que les autres accords collectifs **(C. trav. art. L 2232-35 nouveau).**

Accords interentreprises

Loi art. 23, 6°

L'article 23, 6° permet la conclusion d'accords entre plusieurs entreprises. Selon l'exposé des motifs du projet de loi, de tels accords pourraient porter sur des **sujets très variés** tels que l'établissement de règles conjointes entre une entreprise et ses sous-traitants ou le travail dominical.

Les dispositions relatives aux accords interentreprises sont insérées aux **articles L.2232-36 à L.2232-38 nouveaux du Code du travail.** Jusqu'à présent, le Code du travail n'envisageait la conclusion d'accords entre plusieurs entreprises que sous le prisme des **accords conclus au sein d'une UES**, qui plus est, de manière ponctuelle (notamment accords de participation et accords créant l'instance commune). Ces accords ne doivent pas être confondus avec les accords de groupe puisqu'il s'agit ici de permettre la conclusion d'accords entre entreprises n'appartenant pas à un même groupe.

Un accord peut ainsi être **négocié et conclu** au niveau de plusieurs entreprises entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées **(C. trav. art. L 2232-36 nouveau).**

La **représentativité des organisations syndicales** dans le périmètre de cet accord est appréciée conformément aux règles définies **aux articles L.2122-1 à L.2122-3** relatifs à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés lors des dernières élections préalables à l'ouverture de la première réunion de négociation **(C. trav. art. L.2232-7 nouveau).**

La **validité** d'un accord interentreprises est appréciée comme celle des accords collectifs

d'entreprise (principe majoritaire) étant précisé que les pourcentages de 30 % et de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le **périmètre** de cet accord. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre **(C. trav. art. L.2232-38 nouveau).**

> Entrée en vigueur

A défaut de précision particulière, les dispositions ci-dessus ont vocation à s'appliquer à compter du **lendemain de la publication de la loi** au Journal officiel. Toutefois, les nouvelles règles de validité des accords de groupe et interentreprises **(principe majoritaire)** sont étendues de manière progressive.

Selon l'étude d'impact du projet de loi, s'agissant des accords de groupe, le nouveau régime ne devait s'appliquer qu'aux accords **négociés après** l'entrée en vigueur de la loi. Il était également prévu que les dispositions de ces accords prévalent sur celles des accords d'entreprise ou d'établissement, antérieurs ou postérieurs à la loi.

A noter : Même si la loi ne reprend pas la précision donnée par l'étude d'impact, un **accord de groupe, conclu postérieurement** à l'entrée en vigueur de la loi Travail, pourrait déroger par des clauses moins favorables à un accord de branche conclu antérieurement à cette date sans que celui-ci l'y autorise expressément (voir en ce sens, à propos de l'articulation entre un accord d'entreprise et un accord de branche, Cons. const. 7-8-2008 n° 2008-568 : RJS 11/08 n° 1140).

En revanche, en vertu du **principe de non-rétroactivité** de la loi énoncé à l'article 2 du Code civil, la valeur hiérarchique d'un accord de groupe et d'un accord de branche **conclus tous deux antérieurement** à l'entrée en vigueur de la loi ne devrait pas être impactée par la réforme.
On attendra avec intérêt que l'administration ou la jurisprudence se prononce sur cette question.

> « L'articulation entre les accords conclus à différents niveaux est redéfinie et clarifiée »

Loi art. 23, 5° et 7°

L'article 23 de la loi revoit l'articulation entre l'accord de groupe et l'accord de branche. Par ailleurs, il clarifie l'articulation entre l'accord de groupe et l'accord d'entreprise ou d'établissement, l'accord d'entreprise et l'accord d'établissement et enfin, entre l'accord interentreprises et l'accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut de disposition spécifique, les mesures ci-après sont **applicables**

à compter du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

A noter : Cette nouvelle articulation n'est pas applicable aux accords **conclus avant l'entrée en vigueur** de la loi.

L'accord de groupe peut déroger à l'accord de branche sans que celui-ci l'autorise

Loi art. 23, 5°

Jusqu'à présent, un accord de groupe ne pouvait pas comporter de dispositions dérogatoires à celles applicables en vertu d'accords de branche ou professionnels dont relèvent les entreprises ou établissements appartenant à ce groupe, sauf disposition expresse de ces accords de branche ou professionnels.

Ces dispositions, inscrites à l'ancien article L.2232-35 du Code du travail, sont supprimées. Il en résulte que l'accord de groupe peut déroger à l'accord de branche sans que celui-ci le prévoie expressément.

L'accord de groupe peut se substituer aux accords d'entreprise ou d'établissement

Loi art. 23, 7°

Lorsqu'un accord conclu dans tout ou partie d'un groupe le **prévoit expressément,** ses stipulations peuvent prévaloir sur celles ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord **(C. trav. art. L.2253-5 nouveau).**

Un accord de groupe, même s'il est moins favorable aux salariés, pourra donc primer des accords d'entreprise ou d'établissement.

A noter : Cette disposition, au même titre que la précédente, renforce la négociation de groupe au détriment de la négociation d'entreprise. En pratique, elle permettra d'appliquer le même **statut collectif** à l'intérieur d'un même groupe. Mais selon l'étude d'impact du projet de loi, cette disposition ne devrait pas faire obstacle à la déclinaison au plus près des salariés par des accords d'entreprise adaptant leurs stipulations aux enjeux propres à chaque entreprise.
Jusqu'à présent, la loi n'établissait **aucune articulation** entre convention ou accord d'entreprise ou d'établissement d'une part, et

accord de groupe d'autre part. Elle se bornait à définir les effets de l'accord de groupe en les assimilant à ceux de l'accord d'entreprise. L'**administration** en avait déduit que les stipulations d'un accord de groupe ne pouvaient prévaloir sur les stipulations d'un accord d'entreprise antérieur ayant le même objet que si elles étaient plus favorables pour les salariés (Circ. DRT du 22-9-2004 : BOMT 2004/20). Quant à la **Cour de cassation,** elle conditionnait la validité d'un accord de groupe au fait qu'il ne devait pas se substituer à la négociation d'entreprise ***(Cass. soc. 30-4-2003 n° 01-10.027 : RJS 7/03 n° 916).***

“L'accord d'entreprise peut primer les accords d'établissement, même antérieurs

Loi art. 23, 7°

Un accord conclu au niveau de l'entreprise peut **prévoir expressément** que ses dispositions se substituent à celles ayant le même objet des conventions et accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les établissements compris dans le périmètre de cet accord **(C. trav. art. L.2253-6 nouveau).**

La loi précise ainsi, pour la première fois, l'articulation entre convention ou accords d'entreprise et convention ou accords d'établissement.

“L'accord interentreprises peut se substituer aux accords d'entreprise ou d'établissement

Loi art. 23, 7°

Lorsqu'un accord interentreprises le **prévoit expressément,** ses stipulations se substituent à celles ayant le même objet des conventions et accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans son périmètre **(C. trav. art. L.2253-7 nouveau).**

A noter : Cette disposition concerne, au premier chef, les **accords d'UES** pour lesquels la loi n'avait prévu aucune hiérarchie avec les accords d'entreprise ou d'établissement.

Consécration du rôle des branches ayant une activité conventionnelle réelle

Loi art. 24

La loi étend les domaines dans lesquels il est interdit de déroger par accord d'entreprise à l'accord de branche, définit le rôle des branches dans la protection des droits des salariés et des entreprises et institue des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation devant respecter un certain nombre d'obligations impliquant une activité réelle de branche.

La loi comporte différentes mesures qui traduisent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

A défaut de précisions particulières dans la loi, les dispositions exposées ci-après entrent en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel. L'application effective de certaines d'entre elles est toutefois subordonnée à la publication d'un décret.

> La branche, garante des droits des salariés et des entreprises

Interdiction de déroger à l'accord de branche par accord d'entreprise sur la pénibilité et l'égalité professionnelle

Jusqu'à présent, les accords d'entreprise ou d'établissement ne pouvaient pas comporter de clauses dérogeant à celles des conventions de branche (ou accords professionnels ou interprofessionnels) dans les domaines des salaires minima, des classifications, de la protection sociale complémentaire et de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.
La loi **complète ce socle minimal de garanties** en y ajoutant la prévention de la pénibilité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de renforcer le rôle de régulation des branches dans ces deux domaines.

Ce faisant, elle **porte à six** le nombre de domaines dans lesquels une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut pas être moins favorable qu'une convention de branche (ou un accord professionnel ou interprofessionnel) **(C. trav. art. L.2253-3 modifié).**

> Le rôle central de la branche est défini dans le Code du travail

La loi inscrit la définition du rôle de la branche dans le Code du travail. Elle réaffirme les missions traditionnelles des branches tout en les complétant.

La négociation de la branche doit définir les **garanties** s'appliquant aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment sur les thèmes constituant le socle social **(C. trav. art. L.2232-5-1 nouveau).**

La branche a également pour mission de définir **l'ordre public conventionnel**, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, en dehors des cas dans lesquels la loi prévoit la primauté des accords d'entreprise. La branche pourra ainsi, sous cette réserve, choisir les sujets sur lesquels l'accord d'entreprise ne pourra pas être moins favorable que l'accord de branche **(C. trav. art. L.2232-5-1 nouveau).**

L'engagement des négociations doit intervenir dans chaque branche dans un **délai de 2 ans** à compter de la promulgation de la loi. En cas de carence des branches, le ministre du travail pourra procéder à la fusion de ladite branche avec une branche de rattachement (Loi art. 24, VI).

Avant le 30 décembre 2018, chaque branche devra, afin d'éclairer les travaux de refondation du Code du travail, établir un **rapport** sur l'état des négociations sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable et le transmettre à la commission chargée de ces travaux, à la commission nationale de la négociation collective et au Haut Conseil du dialogue social (Loi art. 24, VII).

A noter : Cette disposition s'inspire des propositions du **rapport Combrexelle** visant à renforcer les branches professionnelles.

A l'origine, le projet de loi prévoyait que les négociations entre organisations syndicales et professionnelles représentatives dans les branches s'ouvrent obligatoirement avant le 31 décembre 2017, soit à une date où les travaux de la commission de refondation du Code du travail ne seront pas suffisamment avancés. Or, pour être en mesure de négocier sur la définition de leur ordre public conventionnel, les branches ont besoin de connaître les domaines dans lesquels la loi affirmera la primauté de l'accord d'entreprise ou au contraire la suprématie de la branche.

Par ailleurs, il appartient à la branche de réguler la **concurrence** entre les **entreprises** relevant de son champ d'application **(C. trav. art. L.2232-5-1 nouveau).**

D'autres mesures, de nature facultative, sont prévues par la loi afin d'améliorer la qualité du dialogue social et renforcer les bonnes pratiques en matière de négociation collective. Il s'agit en particulier des **accords de méthode** visant à favoriser la loyauté et la confiance mutuelle entre les parties dans la négociation et des **accords conclus dans le cadre des formations communes** aux acteurs de la négociation collective.

> Le processus de négociations mené localement dans le cadre de la négociation de branche est clarifié

La loi prévoit que si les branches ont un champ d'application national, des

négociations peuvent toutefois se tenir au niveau local pour **définir, adapter ou compléter** les conventions et accords conclus au niveau national.

A cette fin, les **organisations patronales** affiliées ou adhérentes aux organisations patronales reconnues représentatives dans la branche sont **habilitées à négocier,** dans le périmètre de la branche, des accords collectifs dont le champ d'application est régional, départemental ou local, et à demander l'**extension** de ces accords **(C. trav. art. L.2232-5-2 nouveau).**

Autrement dit, les organisations patronales locales affiliées ou adhérentes aux organisations patronales au niveau d'une branche ont la possibilité de négocier des accords dans leur périmètre et de demander leur extension.

> Des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation sont instituées

Jusqu'à présent, il était prévu que les conventions de branche et les accords professionnels instituent des **commissions paritaires d'interprétation.**

Ces commissions paritaires sont transformées en commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation. Leur mise en place est **obligatoire** dans chaque branche et leur rôle précisément défini par la loi.

> Des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation tenues de rendre des comptes

La commission paritaire **se réunit** en vue des négociations de branche et professionnelles au moins 3 fois par an. Elle définit son **agenda** social dans les conditions prévues à l'**article L.2222-3 du Code du travail.** Elle établit un **rapport annuel d'activité** qu'elle verse dans la base de données nationale **(C.trav. art. L.2232-9 réécrit).**

Selon l'étude d'impact du projet de loi, ces dispositions permettront d'améliorer la connaissance de l'activité des branches et de mieux circonscrire celles présentant une activité conventionnelle insuffisante. Il s'agira ainsi d'un outil supplémentaire dans le cadre de la restructuration du paysage conventionnel.

L'article L.2222-3 du Code du travail, modifié par l'article 16, I, 1° de la loi, rend obligatoire la définition d'un calendrier des négociations par convention ou accord collectif.

Le rapport annuel d'activité établi par la commission paritaire comprend un **bilan** des accords collectifs d'entreprise portant sur la durée du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les **conditions de travail** des salariés et sur la **concurrence** entre les entreprises de la branche.

Le cas échéant, ce bilan peut formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

A cette fin, la loi prévoit la **transmission obligatoire** à la commission des conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail dans des conditions définies par **décret (C.trav. art. L.2232-9 réécrit).**

A noter : Cette disposition vise à s'assurer que la primauté donnée à l'accord d'entreprise n'entraîne pas des **effets néfastes sur les conditions de travail** des salariés et ne se traduise pas par des pratiques de **dumping social.**

La commission paritaire a également un **rôle de représentation** de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elle exerce un **rôle de veille** sur les conditions de travail et l'emploi. Enfin, elle peut exercer les **missions de l'observatoire** de branche **(C. trav. art. L.2232-9 réécrit).**

> Le rôle des commissions en matière d'extension

La loi tire les conséquences de la **transformation** des commissions paritaires d'interprétation actuelles en commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation en matière d'extension des conventions et accords collectifs.

A cet effet, elle dispose que la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes doivent avoir été **négociés** et **conclus,** non plus en commissions paritaires d'interprétation, mais au sein des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation avant de pouvoir être étendus **(C. trav. art. L.2261-19 modifié).**

> Le rôle des commissions en matière judiciaire

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut, à la demande d'un juge judiciaire, appelé à statuer sur une question de droit nouvelle, rendre un **avis sur l'interprétation** d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges **(C.trav. art. L.2232-9 modifié).**

Par mesure de coordination, **l'article L.441-1 du Code de l'organisation judiciaire** est modifié.

“Des mesures supplémentaires pour la restructuration des branches professionnelles”

Loi art. 25

L'article 25 de la loi prévoit plusieurs mesures visant à accélérer le

mouvement de restructuration des branches professionnelles engagé par la loi 2014-288 du 5 mars 2014.
A cette fin, **l'article L.2261-32 du Code du travail** est réécrit et deux nouveaux **articles L.2261-33 et L.2261-34** sont insérés dans ce Code.

Les nouvelles règles **entrent en vigueur** le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel. L'application effective de l'article L.2261-32 réécrit est toutefois subordonnée à la publication d'un décret.

> Le ministre du travail peut notamment fusionner des branches

Pouvoir de fusion

La loi habilite le ministre chargé du travail à fusionner le champ conventionnel de certaines branches avec celui d'une **branche de rattachement** présentant des conditions sociales et économiques analogues.

Il en est ainsi dans les branches caractérisées par la **faiblesse de leur effectif** ou le **faible dynamisme** de la négociation collective, ou dont le champ d'application géographique est **uniquement régional ou local,** ou dans les branches où **moins de 5 % des entreprises adhèrent** à une organisation professionnelle représentative des employeurs, ou **en l'absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire** permanente de négociation et d'interprétation.

Cette procédure peut également être engagée pour renforcer la **cohérence** du champ d'application des conventions collectives **(C. trav. art. L.2261-32 réécrit).**

Pendant les **3 ans suivant la promulgation de la loi,** le ministre chargé du travail ne peut pas, en principe, procéder à une telle fusion en cas d'opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la **Commission nationale de la négociation collective.** Par exception, il le peut lorsque la fusion concerne une branche dont le champ d'application géographique est uniquement **régional ou local** ou une branche n'ayant **pas conclu** d'accord ou d'avenant lors des **15 années** précédant la promulgation de la loi (Loi art. 25, V).

Avant de procéder à la fusion, le ministre chargé du travail doit suivre une **procédure** spécifique.

Il doit, tout d'abord, par avis publié au Journal officiel, inviter les **organisations et personnes intéressées** à faire connaître leurs **observations** sur ce projet de fusion dans un délai déterminé par décret.

Il doit, ensuite, recueillir l'**avis** motivé de la **Commission nationale de la négociation collective.**

Lorsque deux organisations patronales ou deux organisations syndicales de salariés représentées à cette commission **proposent une**

autre branche de rattachement, par demande écrite et motivée, le ministre consulte à nouveau la commission dans un délai et selon des modalités fixées par décret. Une fois le nouvel avis rendu par la commission, le ministre peut prononcer la fusion **(C. trav. art. L.2261-32 réécrit).**

Autres pouvoirs du ministre

Le ministre du travail peut également **(C. trav. art. L.2261-32 réécrit) :**

- après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, prononcer **l'élargissement du champ d'application** géographique ou professionnel d'une **convention collective** afin qu'il intègre un secteur territorial ou professionnel non couvert par une convention collective ;
- dans les branches, eu égard à l'intérêt général attaché à leur restructuration, **refuser d'étendre** une convention collective, ses avenants ou ses annexes ou décider, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et du Haut Conseil du dialogue social, de **ne pas arrêter la liste des organisations patronales** reconnues représentatives par branche professionnelle et des organisations patronales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel ou multiprofessionnel, ainsi que la liste des organisations syndicales reconnues représentatives pour une branche professionnelle.

Avant de prononcer **l'élargissement,** le ministre chargé du travail doit, par avis publié au Journal officiel, inviter les **organisations et personnes intéressées** à faire connaître leurs **observations** sur ce projet dans un délai déterminé par décret. Lorsque deux organisations patronales ou deux organisations syndicales de salariés représentées à cette commission proposent un **projet alternatif d'élargissement** du champ d'application, par demande écrite et motivée, le ministre consulte à nouveau la commission dans un délai et selon des modalités fixées par décret. Une fois le nouvel avis rendu par la commission, le ministre peut prononcer l'élargissement du champ de la convention collective concernée **(C. trav. art. L.2261-32 réécrit).**

> En cas de fusion, les branches doivent harmoniser leurs accords

En cas de fusion ou de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les partenaires sociaux disposent d'un délai de 5 ans pour **harmoniser** leurs stipulations conventionnelles.

Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut **maintenir plusieurs conventions collectives.** Dans ce cas, les **différences** temporaires **de traitement** entre salariés ne peuvent pas être utilement invoquées.

A l'issue de ce délai, les stipulations de la **convention collective de rattachement** s'appliquent automatiquement à défaut d'accord **(C. trav. art. L.2261-33 nouveau).**

Jusqu'à la mesure de représentativité des organisations patronales et des organisations syndicales de salariés qui suit la fusion ou le regroupement, sont **admises à négocier** les organisations représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion ou au regroupement.

Les pourcentages pour la signature d'un accord ou l'opposition à celui-ci sont appréciés au niveau de la branche issue de la fusion **(C. trav. art. L.2261-34 nouveau).**

> Des négociations en vue d'aboutir à un paysage conventionnel restructuré

Deux négociations doivent s'ouvrir dans les 3 mois de la promulgation de la loi (Loi art. 25, II) :

- l'une **au niveau national et interprofessionnel** sur la **méthode** permettant d'atteindre l'objectif d'environ 2**00 branches professionnelles dans un délai de 3 ans** à compter de la promulgation de la loi. A cette négociation sont associées les organisations patronales représentatives au niveau national et multiprofessionnel ;
- l'autre au niveau des **branches** en vue d'opérer les **rapprochements** permettant d'atteindre cet objectif.

Les branches dont le **champ d'application** géographique est **uniquement régional ou local** et celles n'ayant **pas conclu d'accord** ou d'avenant **depuis plus de 15 ans,** à la date de la promulgation de la loi, doivent avoir procédé à un rapprochement avant le 31 décembre 2016.

A défaut, le ministre du travail engage leur fusion.

Les branches n'ayant **pas négocié pendant les 7 années précédant** la promulgation de la loi doivent avoir procédé à un rapprochement dans les 3 ans suivant cette promulgation. A défaut, le ministre du travail engage leur fusion (Loi art. L 25, III et IV).

« La mesure de la représentativité patronale à nouveau aménagée

Loi art. 35, III, 1° à 5°

> De nouvelles modalités d'appréciation du critère de l'audience…

La loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a défini des critères de représentativité patronale, parmi lesquels l'audience des organisations professionnelles

d'employeurs qui se mesurait exclusivement en fonction du nombre d'entreprises et d'organisations adhérentes. Le nombre de salariés des entreprises adhérentes n'était donc pas pris en compte.

La loi Travail corrige ce dispositif. Son article 35 prévoit que, dans les branches et au niveau national et interprofessionnel, la mesure de l'audience patronale est appréciée **soit** au regard du nombre d'entreprises adhérentes, employant ou non des salariés, **soit** au regard du nombre de leurs salariés au niveau considéré.

Ainsi, sous réserve du respect des autres critères légaux, une organisation patronale est représentative :

- si ses entreprises et ses organisations adhérentes à jour de leur cotisation représentent au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations patronales au niveau considéré ;
- ou si elle représente au moins 8 % des salariés de ces mêmes entreprises.

A noter : Cette disposition, qui concerne également le **secteur agricole,** entérine un **accord sur la représentativité patronale** signé le 2 mai 2016 par la CGPME, le Medef et l'UPA. Elle est issue d'un amendement présenté par le Gouvernement dont **l'objet** est de ne pas désavantager les organisations patronales qui comptent un plus faible nombre d'entreprises adhérentes, quand bien même ces entreprises emploient un nombre important de salariés.
Les articles L.2152-1 (branche) et **L.2152-4** (niveau national et interprofessionnel) du Code du travail sont modifiés en conséquence.

> … qui impactent la répartition des crédits du fonds paritaire

La modification des règles d'appréciation de l'audience des organisations patronales comporte des incidences sur les règles d'affectation des crédits du fonds paritaire de **financement des partenaires sociaux** destinés aux organisations patronales représentatives, ainsi que sur le nombre de voix délibératives dont disposent ces organisations au sein du conseil d'administration du fonds.

Pour les organisations patronales, la **répartition des crédits** du fonds paritaire affectés aux **politiques menées exclusivement ou majoritairement par les partenaires sociaux** sont répartis proportionnellement à leur audience. Désormais, pour l'appréciation de cette audience, sont pris en compte, chacun à hauteur de 50 %, d'une part, le nombre des **entreprises adhérentes** à des organisations professionnelles d'employeurs représentatives qui **emploient au moins un salarié** et, d'autre part, le **nombre de salarié**s employés par ces mêmes entreprises **(C. trav. art. L.2135-13 modifié).**

Le fonds paritaire est géré par une association paritaire, administrée par un **conseil d'administration** composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Désormais, au sein de ce conseil, chaque organisation professionnelle d'employeurs disposera d'un **nombre de voix proportionnel à son audience** au niveau national et interprofessionnel. Pour l'appréciation de cette audience, seront pris en compte à hauteur de 30 % le nombre des entreprises adhérentes à des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et à hauteur de 70 %, le nombre de salariés employés par ces mêmes entreprises **(C.trav. art. L.2135-15 modifié).**

> Une déclaration de candidature des organisations patronales complétée

Actuellement, les organisations patronales candidates pour l'établissement de leur représentativité doivent notamment indiquer, dans leur déclaration de candidature, le nombre de leurs entreprises adhérentes ainsi que le nombre des salariés qu'elles emploient.

L'article 35, III, 5° de la loi ajoute un alinéa à **l'article L.2152-5 du Code du travail** afin que soit également mentionné, dans les déclarations de candidature de ces organisations, le nombre des entreprises adhérentes **employant au moins un salarié.** Cet ajout répond à la nécessité de cette information pour la répartition des crédits du fonds paritaire.

« Les accords collectifs « nationaux » applicables directement en outre-mer

Loi art. 26

Aujourd'hui, les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national doivent préciser si celui-ci comprend les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon **(C. trav. art. L.2222-1)**. Autrement dit, le principe est la non-application de ces conventions et accords à ces **départements et collectivités d'outre-mer,** sauf stipulations contraires.

L'article 26 de la loi **inverse le principe :** les conventions et accords « nationaux » s'appliqueront, sauf stipulations contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de leur entrée en vigueur. Ce délai est imparti aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs habilitées

à négocier dans ces collectivités pour conclure des accords dans le même champ, si elles le souhaitent **(C. trav. art. L.2222-1 modifié).**

Lorsqu'une **convention ou un accord** collectif de travail national **s'appliquera aux départements d'outre-mer et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon,** des modalités d'adaptation à la situation particulière de ces collectivités pourront être prévues par accord collectif. Cet accord devra être conclu dans le délai de 6 mois ou après son expiration.
Lorsqu'une telle convention ou un tel accord **exclura son application** à ces collectivités, des accords collectifs dont le champ d'application sera limité à l'une d'entre elles pourront être conclus, le cas échéant en reprenant les stipulations de l'accord applicable à la métropole **(C. trav. art. L.2622-2 modifié).**

Le principe d'application directe des conventions ou accords nationaux aux départements et collectivités d'outre-mer entrera en vigueur à partir du **1er avril 2017,** pour les conventions et a**ccords conclus après cette date,** sauf à **Mayotte,** où il ne sera applicable qu'à compter du **1er janvier 2018** (Loi art. 26, II).

L'application en outre-mer des **conventions et accords conclus avant ces dates** sera réexaminée à l'occasion de la négociation de leurs avenants, qui pourront décider de leur application pour tout ou partie à ces collectivités.

Toutefois, dans les **12 mois suivant la promulgation de la loi,** les syndicats de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs habilités à négocier dans ces collectivités engageront, dans chacune d'elles, des négociations permettant d'améliorer la couverture conventionnelle en outre-mer, le cas échéant en reprenant ou en adaptant les stipulations des conventions collectives nationales existantes (Loi art. 26, III et IV).

DURÉE DU TRAVAIL

1ÈRE PARTIE

L'accord d'entreprise est le niveau de droit commun en matière de durée du travail

Loi art. 8 et 12

La primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche en matière de durée du travail devient le principe.

Le paragraphe I de l'article 8 de la loi crée un **nouvel article L.3111-3** au sein du titre Ier du livre 1er de la troisième partie du Code du travail. Il présente la **nouvelle architecture** de ce livre relatif aux règles en matière de durée du travail, de repos et de congés. Cette architecture se compose de trois niveaux :

- les **règles d'ordre public,** auquel aucun accord ne peut déroger ;
- le **champ de la négociation collective,** définissant l'articulation entre l'entreprise et la branche ;
- les **règles supplétives,** applicables en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche.

Toutefois, cette nouvelle construction du Code du travail ne s'applique ni au chapitre relatif au repos hebdomadaire (chapitre II du titre III), ni aux dispositions particulières relatives aux jeunes travailleurs (titre VI), ni au contrôle de la durée du travail et des repos (titre VII). Ces règles sont ainsi aménagées selon une structure qui leur est propre.

Le paragraphe II recodifie les dispositions concernant la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (titre II). Cette réécriture s'est faite à droit constant pour la majorité des textes. En conséquence, nous présentons ci-après uniquement les règles modifiées sur le fond par la présente loi.

Outre les mesures qui suivent, la loi Travail prévoit l'octroi d'une contrepartie en cas de majoration du **temps de trajet** du fait d'un **handicap,** ainsi qu'une adaptation du **décompte des heures de délégation** pour les représentants du personnel au forfait jour *(Voir « Représentant du personnel »).*

Les mesures suivantes **s'appliquent,** sauf mention contraire, à compter du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

> La primauté de l'accord d'entreprise est le principe de droit commun en matière de durée du travail

L'apport principal de l'article 8 de la loi est de considérer l'accord d'entreprise comme le niveau de droit commun

en matière de durée du travail. La primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche, qui existait déjà notamment pour la mise en place des forfaits annuels en heures et en jours ou pour aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine, devient le principe.

Tel est le cas pour les heures supplémentaires…

Ainsi, c'est l'accord d'entreprise qui prévaut désormais pour fixer le **taux de majoration** des heures supplémentaires. L'accord de branche ne s'applique plus qu'à défaut d'accord d'entreprise. Dans les deux cas, le taux ne peut pas être inférieur à 10% **(C.trav. art. L.3121-33 nouveau).**

L'accord d'entreprise, ou à défaut, de branche peut également déterminer une période de 7 jours consécutifs pour le **décompte** des heures supplémentaires **(C. trav. art. L.3121-32 nouveau).** En l'absence d'accord, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures **(C. trav. art. L.3121-35 nouveau).**

… le travail de nuit…

En matière de travail de nuit, l'article 8 de la loi applique le principe de primauté de l'accord de l'entreprise sur l'accord de branche dans 3 domaines : **la mise en place** du travail de nuit, le dépassement de la **durée quotidienne maximale** de 8 heures pour certaines activités et l'augmentation de la durée maximale **hebdomadaire** de travail jusqu'à 44 heures sur 12 semaines consécutives **(C. trav. art. L.3122-15, L.3122-17 et L.3122-18 nouveaux).**

Auparavant, ces deux niveaux de négociation étaient jugés équivalents. Toutefois, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit et la période de référence peuvent toujours être fixés par accord de branche étendu **(C. trav. art. L.3122-16 nouveau).**

Les travailleurs de nuit bénéficient toujours d'une **surveillance médicale particulière** laquelle doit être régulière. Toutefois, le **nouvel article L.3122-11 du Code du travail** fait disparaître la limite maximale de 6 mois entre les visites de suivi. Il renvoie désormais à l'article **L.4624-1 du Code du travail.**

… le repos quotidien…

L'accord de branche est également subsidiaire par rapport à l'accord d'entreprise pour déroger à la durée minimale de repos quotidien, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une **continuité du service** ou par des **périodes d'intervention fractionnées (C. trav. art. L.3131-2 nouveau).**

A **défaut d'accord,** un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette durée minimale en cas de surcroît exceptionnel d'activité **(C. trav. art. L.3131-3 nouveau).**

A noter : l'article L.3131-1 nouveau du Code du travail, d'ordre public, prévoit qu'une telle dérogation est possible en cas d'urgence.

… et différents dispositifs visés par la loi…

Ce nouveau principe de subsidiarité de l'accord de branche par rapport à l'accord d'entreprise s'applique enfin pour :

- fixer la rémunération des **temps de restauration** et de **pause** ;
- déterminer les contreparties aux **temps d'habillage** et de déshabillage ;
- déterminer la contrepartie lorsque le **temps de déplacement** professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail dépasse le temps normal de trajet ;
- mettre en place des **astreintes** ;
- mettre en place des contrats de **travail intermittents** et définir les emplois permanents pouvant être pourvus par ce biais ;
- déroger à la **durée maximale** quotidienne de travail.

> Entrée en vigueur

A défaut de précision dans la loi, les dispositions de l'article 8 entrent en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel. Toutefois, la règle des accords majoritaires d'entreprise ne s'appliquera qu'à compter du 1er janvier 2017 (Loi art. 21).

> Le salarié ne doit pas se trouver sur son lieu de travail pour être en astreinte

L'article 8 de la loi modifie la **définition** de l'astreinte.

Auparavant, l'astreinte était la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, avait l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Désormais, le salarié n'a plus à demeurer à son domicile ou à proximité mais doit seulement ne pas se trouver sur son lieu de travail (C.trav. art. L.3121-9 nouveau).

A noter : L'obligation de demeurer au domicile ou à proximité n'était plus un critère adapté notamment au regard des moyens modernes de communication. A cet égard, la Cour de cassation admet d'ores et déjà qu'un salarié est en astreinte dès lors qu'il est tenu de pouvoir être **joint par téléphone** en vue de répondre à un appel de l'employeur pour effectuer un travail urgent au service de l'entreprise (voir par exemple ***Cass. soc. 2-3-2016 n° 14-14.919 : RJS 5/16 n° 339).***

Le **champ de la négociation collective** en matière d'astreinte est élargi.

Un accord collectif est toujours nécessaire pour mettre en place des astreintes.

En sus de la fixation du mode d'organisation et de la compensation financière, l'accord collectif peut désormais également déterminer les **modalités d'information** et les **délais de prévenance** des salariés concernés **(C. trav. art. L.3121-11 nouveau).** Toutefois, la programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance des salariés dans un « ***délai raisonnable*** » **(C. trav. art. L.3121-9 nouveau).**

En l'absence d'accord, les modalités d'information des salariés sont fixées par décret. Le délai de prévenance de 15 jours, ou un jour franc à l'avance en cas de circonstances exceptionnelles, devient une règle supplétive **(C. trav. art. L.3121-12 nouveau).**

> Un accord de branche étendu peut mettre en place un régime d'équivalence

La **mise en place d'un régime d'équivalence** est une exception au nouveau principe de primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche.

En effet, un tel régime peut être défini par une convention ou un **accord de branche étendu (C. trav. art. L.3121-14 nouveau).** A titre supplétif, un décret en Conseil d'Etat peut instituer ce régime (C. trav. art. L.3121-15 nouveau).

Auparavant, un régime d'équivalence ne pouvait être institué que par décret pris après la conclusion d'une convention ou d'un accord de branche ou par décret en Conseil d'Etat.

La convention ou l'accord doit déterminer la **rémunération des périodes d'inaction (C. trav. art. L.3121-14 nouveau).** Le législateur fait ainsi disparaître la référence aux usages.

Par ailleurs, la loi introduit pour la première fois une **définition** du régime d'équivalence. **Le nouvel article L.3121-13 du Code du travail** le définit comme un « *mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction* ».

Tableau avant / après

Le tableau ci-dessous récapitule les conditions de mise en place avant et après la loi.

	Avant	***Après***
Mise en place d'un régime d'équivalence	Par décret, pris après la conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, ou par décret en Conseil d'Etat	Par convention ou accord de branche étendu

> Le champ de la négociation collective relatif aux durées maximales du travail est modifié

La dérogation conventionnelle à la durée maximale quotidienne est soumise à conditions

La durée quotidienne du travail ne peut toujours pas excéder 10 heures de travail effectif **(C. trav. art. L.3121-18 nouveau).** Auparavant, **l'article D.3121-19 du Code du travail** prévoyait la possibilité de déroger à cette durée par accord collectif à condition qu'elle ne dépasse pas 12 heures. Aucune situation particulière n'était visée.

En l'intégrant dans la partie législative du Code du travail, l'article 8 limite la possibilité de déroger conventionnellement à la durée maximale quotidienne de travail à deux situations : en cas d'**accroissement d'activité** ou pour des **motifs liés à l'organisation de l'entreprise.** Le dépassement ne doit toujours pas porter la durée maximale à plus de 12 heures **(C. trav. art. L.3121-19 nouveau).**

Tableau avant / après

Le tableau ci-dessous récapitule les conditions de dérogation à la durée maximale quotidienne avant et après la loi.

	Avant	***Après***
Dérogation par accord collectif à la durée quotidienne de travail de 10 heures	Sans restriction à condition que la durée ne dépasse pas 12 heures	Limitée à deux situations : - accroissement d'activité - motifs liés à l'organisation de l'entreprise La durée ne doit pas dépasser 12 heures.

Un accord d'entreprise peut prévoir un dépassement de la durée maximale hebdomadaire

Les durées maximales hebdomadaires restent les mêmes : la durée du travail sur une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures et la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut pas excéder 44 heures.

L'article 8 prévoit désormais la possibilité de déroger par **accord d'entreprise** ou, à défaut, par accord de branche à la durée maximale de 44

heures sur 12 semaines à condition que cette durée ne dépasse **pas 46 heures** sur la même période (**C. trav. art. L.3121-23 nouveau).**

Une règle supplétive est également créée. A défaut d'accord, le dépassement de cette durée maximale peut être autorisé par **l'autorité administrative** dans la même limite et dans des conditions déterminées par décret **(C.trav. art. L.3121-24 nouveau).**

Auparavant, cette dérogation n'était possible qu'en cas de conclusion d'une convention ou d'un **accord collectif de branche** dont le contenu devait être **transposé par décret.**

Tableau avant / après

Le tableau ci-dessous récapitule les conditions de dérogation à la durée maximale hebdomadaire avant et après la loi.

	Avant	***Après***
Dérogation possible à la durée maximale de 44 heures sur 12 semaines	Par décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche	Par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche

Un accord d'entreprise peut aménager la durée du travail sur 3 ans

Le nouvel article L.3121-41 du Code du travail permet désormais un aménagement du temps de travail sur une période de 3 ans. Toutefois, un a**ccord d'entreprise** ne peut prévoir un tel aménagement qu'à la condition **qu'un accord de branche l'y autorise.** A défaut d'une telle autorisation, la période de modulation ne peut pas dépasser un an **(C. trav. art. L.3121-44 nouveau).**
En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut, par une **décision unilatérale,** mettre en place un aménagement du temps de travail sur 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et 4 semaines pour les autres entreprises **(C. trav. art. L.3121-45 nouveau).**

Par ailleurs, l'article 8 de la loi impose de prévoir un **délai de prévenance** *raisonnable* en cas de changement de répartition de la durée du travail des salariés **(C. trav. art. L.3121-42 nouveau).**

Avant la loi, l'aménagement sur plusieurs semaines ou sur l'année comprenait deux dispositifs : **un régime conventionnel** permettant d'aménager les horaires sur une

période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année et un régime supplétif permettant d'aménager les horaires sur 4 semaines au plus, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Par principe, les **heures supplémentaires** sont décomptées à l'issue de la période de référence **(C. trav. art. L.3121-41 nouveau).** Toutefois, **lorsque la période de référence est supérieure à un an,** l'accord collectif doit comporter une limite hebdomadaire supérieure à 35 heures au-delà de laquelle les heures de travail accomplies au cours d'une même semaine constituent des heures supplémentaires rémunérées avec le salaire du mois considéré. La fixation d'une telle limite reste en revanche facultative si la période de référence est inférieure ou égale à un an. Ces heures n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées effectué en fin de période **(C. trav. art. L.3121-44 nouveau).**

Tableau avant / après

Le tableau ci-dessous récapitule les possibilités d'aménagement du temps de travail avant et après la loi.

	Avant	***Après***
Avec la **conclusion d'un accord** d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche	Aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année	Aménagement possible de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine jusqu'à 3 ans **(1)**
A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche	A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche Aménagement par l'employeur de la durée du travail sur 4 semaines, quelle que soit la taille de l'entreprise	Aménagement par l'employeur de la durée du travail sur : - 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés ; - 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.
(1) Un accord d'entreprise ou d'établissement peut aménager la durée du travail sur une durée supérieure à un an seulement si un accord de branche l'y autorise.		

> L'ancien dispositif de modulation du temps de travail est sécurisé

La loi du 20 août 2008 a abrogé les **anciens articles L.3122-9 et suivants du Code du travail,** qui prévoyaient la possibilité, par convention ou accord collectif étendu, d'entreprise ou d'établissement, de mettre en place une modulation de la durée du travail. Les **accords** collectifs conclus en application de **l'ancien article L.3122-9 restent en vigueur** et continuent de s'appliquer

dans les conditions de la législation antérieure (Loi 2008-789 du 20-8-2008 art. 20-V). Il en est de même des accords conclus sur le fondement des **anciens articles L.212-2-1** (modulation de type III) et **L 212-8** (modulation de type I et II) du Code du travail (Loi 2000-37 du 19-1-2000 art. 8).

Si les accords peuvent continuer à s'appliquer, ils demeurent toutefois soumis à l'obligation de prévoir un **programme indicatif** de modulation du temps de travail. La légalité de tels accords est examinée par le juge au regard du droit applicable au moment de leur conclusion.

Ainsi, la Cour de cassation considère que les accords ne comportant pas de programme indicatif de la répartition de la durée du travail ne sont plus en vigueur ***(Cass. soc. 2-7-2014 n° 13-14.216 : RJS 10/14 n° 695 ; Cass. soc. 17-12-2014 n° 13-19.834 : RJS 3/15 n° 193).***

Afin de sécuriser les employeurs mettant en œuvre ce dispositif de modulation du temps de travail, l'article 12, IV de la loi prévoit que les dispositions relatives à la détermination d'un programme indicatif cessent d'être applicables aux accords collectifs conclus antérieurement à la publication de la loi

Le régime des forfaits en heures et en jours

Loi art. 8, 12 et 57

Nouvelles mentions obligatoires dans les accords collectifs autorisant les forfaits annuels et les forfaits jours, possibilité de recourir à ces derniers sous certaines conditions en l'absence de procédure de suivi prévue par l'accord collectif. Telles sont les principales mesures de la loi Travail sur les conventions de forfait.

L'article 8 de la loi sécurise les conventions de forfait en heures ou en jours, notamment afin de tenir compte de la jurisprudence de la Cour de cassation.

L'article 57 de la loi prévoit d'organiser une **concertation avec les organisations professionnelles** d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel avant le 1er octobre 2016 portant notamment sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait jours, la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques pour mieux articuler la vie personnelle et professionnelle ainsi que sur l'opportunité et, le cas échéant, les modalités de fractionnement du repos quotidien et hebdomadaire de ces salariés.

> L'accord collectif autorisant les forfaits annuels doit comporter des clauses supplémentaires

Les forfaits annuels **en heures ou en jours** doivent toujours être mis en place par une convention ou un **accord d'entreprise** ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche **(C. trav. art. L.3121-63 nouveau).** Cet accord collectif doit comporter certaines **clauses obligatoires,** notamment les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention de forfait, le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait et les caractéristiques principales de ces conventions.

L'accord collectif doit prévoir deux nouvelles clauses. Désormais, il doit définir la **période de référence** du forfait, c'est-à-dire une période de 12 mois consécutifs. Cette période peut correspondre à l'année civile ou à une autre période. L'accord doit également déterminer les conditions de **prise en compte des absences,** des arrivées et des départs en cours de période pour la rémunération des salariés **(C. trav. art. L.3121-64, I nouveau).**

Ces nouvelles clauses techniques ne s'imposent qu'aux **accords collectifs conclus après la publication de la loi** (Loi art. 12).

> Pas de reconduction tacite de l'avenant portant renonciation à des jours de repos

Les salariés en forfait jours conservent la possibilité de **renoncer à une partie de leurs jours de repos** en contrepartie d'une majoration de leur salaire. **Le nouvel article L.3121-59 du Code du travail** limite désormais à un an la durée de validité de l'avenant déterminant le taux de majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire et interdit sa reconduction tacite.

Cette mesure **s'applique à compter** du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

Jusqu'à présent, l'avenant conclu pour l'année du dépassement pouvait, selon l'administration, être renouvelé **(Circ. DRT du 13-11-2008).** Mais les conditions du renouvellement, tacite ou exprès, n'étaient pas prévues.

> L'employeur doit assurer au salarié au forfait jours une charge de travail raisonnable

Aux termes de l'article 8 de la loi, l'employeur est tenu de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié soumis à une convention de forfait en jours est raisonnable et permet une **bonne répartition dans le temps** de son travail **(C. trav. art. L.3121-60 nouveau).**

Afin de mieux protéger la santé et la sécurité des salariés, l'accord d'entreprise ou, à défaut, de branche autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours doit comporter de nouvelles stipulations spécifiques.

Ainsi, il doit déterminer les modalités d'exercice du **droit à la déconnexion.** S'inspirant largement de la jurisprudence de la Cour de cassation, l'article 8 de la loi prévoit qu'il doit également fixer les modalités selon lesquelles :

- l'employeur assure **l'évaluation et le suivi régulie**r de la charge de travail du salarié ;
- l'employeur et le salarié **échangent périodiquement** sur la charge de travail de ce dernier, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération, ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise **(C. trav. art. L.3121-64, II nouveau).**

A noter : Le législateur adapte les règles en matière de suivi de la charge de travail pour les salariés soumis à une convention de forfait afin de les mettre en conformité avec le droit européen et la jurisprudence de la Cour de cassation.

Dans une décision du 14 janvier 2011, le **comité européen des droits sociaux** a considéré que le droit français encadrant les conventions de forfait ne respectait pas la charte sociale européenne du 18 octobre 1961 selon laquelle le droit à un travail équitable suppose d'être soumis à une durée du travail raisonnable et d'avoir une rémunération équitable. Toutefois, le comité des ministres du Conseil de l'Europe a conclu au contraire à sa conformité dans une décision ultérieure **(Résolution 2002-4 du 26-3-2002).**

Afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés soumis au régime du forfait en jours, la **Cour de cassation** exige quant à elle, depuis un ***arrêt du 29 juin 2011,*** que toute convention de forfait en jours soit prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires ***(Cass. soc. 29-6-2011 n° 09-71.107 : FRS 14/11 inf. 17 p. 27).*** La convention individuelle de forfait conclue sur le fondement d'un accord collectif ne respectant pas ces exigences est nulle ***(Cass. soc. 24-4-2013 n° 11-28.398 : FRS 11/13 inf. 5 p. 7).*** A la suite de cet arrêt, de nombreux conventions et accords collectifs ont été invalidés.

L'article 12 sécurise les **accords collectifs conclus antérieurement à la publication de la loi** ne comportant pas les stipulations exigées par le **nouvel article L.3121-64 du Code du travail.**

Lorsqu'ils sont révisés pour être mis en conformité avec cet article, l'exécution de la convention de forfait se poursuit sans avoir besoin de requérir l'accord du salarié. A contrario, selon les débats parlementaires, la modification d'un autre paramètre de l'accord collectif entraîne obligatoirement une révision de la convention individuelle de forfait

et requiert l'accord du salarié **(Rapp. Sénat n° 661 p. 159).**

Par ailleurs, l'employeur peut, à condition de respecter **l'article L.3121-65 du Code du travail**, poursuivre l'exécution ou conclure de nouvelles conventions individuelles de forfait sur le fondement d'un accord collectif qui, à la date de publication de la loi, n'est pas conforme aux dispositions du II de l'article précité.

> L'absence de procédure de suivi dans l'accord collectif n'empêche pas le recours au forfait jours

A défaut de stipulations conventionnelles relatives au **suivi des salariés** soumis à une convention de forfait en jours, l'employeur peut toujours valablement conclure une telle convention à condition de respecter trois règles.

Il doit établir un **document de contrôle** mentionnant la date et le nombre de journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être établi par le salarié sous sa responsabilité.

Il doit également s'assurer de la compatibilité de la charge de travail du salarié avec le **respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire** et organiser un **entretien annuel** avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération **(C. trav. art. L.3121-65, I nouveau).**

En l'absence de dispositions conventionnelles relatives au **droit à la déconnexion,** les modalités d'exercice par le salarié de son droit sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, ces modalités doivent, en outre, être conformes à la **charte** sur la régulation de l'utilisation des outils numériques mentionnée à l'article 55 de la loi **(C. trav. art. L.3121-65, II nouveau).**

Temps partiel : quelques ajustements mais le fond reste quasi identique

Loi art. 8, II

L'article 8 de la loi réécrit les dispositions relatives au travail à temps partiel selon la nouvelle architecture du Code du travail (ordre public, champ de la négociation collective et dispositions supplétives) mais sans en modifier le fond.

En l'absence de précisions particulières, les dispositions relatives au temps partiel entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

> Les règles en matière de travail à temps partiel sont principalement d'ordre public

Sont reprises dans le Code du travail à l'identique ou avec quelques **adaptations rédactionnelles** et relèvent de l'ordre public, c'est-à-dire qu'elles ne peuvent pas être modifiées par voie d'accord collectif, les dispositions concernant :

- la **définition** du travail à temps partiel **(C. trav. art. L.3123-1 inchangé)** ;
- **le refus du salarié** d'accomplir un **travail à temps partiel** qui ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement **(C. trav. art. L.3123-4 inchangé)** ;
- les mesures garantissant **l'égalité de traitement** avec les salariés à temps plein **(C. trav. art. L.3123-5 nouveau)** ;
- la nécessité d'un **contrat de travail** écrit avec les mentions obligatoires qu'il doit comporter **(C. trav. art. L.3123-6 nouveau)** ;
- l'interdiction de **porter,** par le biais des heures complémentaires, la **durée de travail** d'un salarié à temps partiel **au niveau de la durée légale** ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée conventionnelle **(C. trav. art. L.3123-9 nouveau)** ;
- **le refus du salarié** d'accomplir des **heures complémentaires** au-delà des limites fixées par son contrat ou en cas d'information moins de 3 jours avant la date prévue pour l'accomplissement des heures complémentaires, ce refus ne constituant ni une faute ni un motif de licenciement **(C. trav. art. L.3123-10 nouveau)** ;
- les conditions dans lesquelles le **refus du salarié** à temps partiel d'accepter une **modification de la répartition de sa durée du travail** ne constitue pas non plus une faute ou un motif de licenciement **(C. trav. art. L.3123-12 nouveau)** ;
- la **modification de l'horaire de travail** contractuel en cas d'exécution régulière d'heures complémentaires **(C. trav. art. L.3123-13 nouveau)** ;
- l'utilisation du **crédit d'heures** par les représentants du personnel travaillant à temps partiel **(C. trav. art. L.3123-14 nouveau)**.

D'autres dispositions relevant de l'ordre public sont reprises dans le Code du travail avec quelques modifications.

Ainsi, si les modalités de passage à temps partiel ou à temps complet demeurent inchangées sur le fond, trois points sont à signaler :

- le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une **réduction de la durée du travail** sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine **en raison des besoins de sa vie personnelle (C. trav. art. L.3123-2, al. 1 nouveau).** L'ancien texte employait le terme, plus restrictif, de vie familiale **(C. trav. art. L.3123-7, al. 1 ancien) ;**
- les salariés à temps partiel souhaitant **occuper** ou reprendre **un emploi d'une durée au moins égale à la durée hebdomadaire minimale** de travail ou un emploi **à temps complet** et ceux à temps

complet souhaitant travailler **à temps partiel** ont **priorité** pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou équivalent ou, si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'un **emploi présentant des caractéristiques différentes (C. trav. art. L.3123-3 nouveau).** Selon l'ancien texte une convention ou un accord de branche étendu pouvait permettre à l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent **(C. trav. art. L.3123-8, al. 2 ancien).**

- s'agissant des règles relatives à l'information des représentants du personnel sur le recours au travail à temps partiel, le nouveau texte précise que la **communication du bilan du travail à temps partiel** au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel doit être faite **dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale** de l'entreprise prévue à **l'article L.2323-15 du Code du travail (C. trav. art. L.3123-15 nouveau).** Cette précision constitue une mesure de coordination afin de tenir compte du regroupement des consultations du comité d'entreprise en trois catégories légales.

C'est également au niveau de l'ordre public qu'est fixé le principe :

- d'une **durée minimale** de travail **hebdomadaire,** les contrats exclus et les dérogations à cette durée figurant également à ce niveau **(C. trav. art. L.3123-7 nouveau)** ;
- d'un **taux majoré des heures complémentaires (C. trav. art. L.3123-8 nouveau)** ;
- du respect par l'employeur d'un **délai de prévenance** avant toute **modification de la répartition** de la durée de travail d'un salarié à temps partiel entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois **(C. trav. art. L.3123-11 nouveau).**

> L'accord d'entreprise ou d'établissement prime dans certains cas sur l'accord de branche

Les nouvelles dispositions du Code du travail font primer l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche étendu pour :

- prévoir la **mise en œuvre** des horaires de travail à temps partiel à l'initiative de l'employeur et fixer les conditions de mise en place de tels horaires à la demande des salariés **(C. trav. art. L.3123-17 nouveau)** ;
- porter jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat la limite d'accomplissement des **heures complémentaires (C. trav. art. L.3123-20 nouveau)** ;
- définir la **répartition des horaires de travail** des salariés à temps partiel dans la **journée de travail** et, si cette répartition comporte plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures, les amplitudes horaires pendant lesquelles ils peuvent exercer leur activité et des contreparties

spécifiques **(C. trav. art. L.3123-23 nouveau)** ;
- déterminer le **délai de prévenance en cas de modification de la répartition** de la durée du travail et prévoir les **contreparties** apportées aux salariés si ce délai est inférieur à 7 jours ouvrés, le nouveau texte conservant l'obligation d'un délai minimum de 3 jours ouvrés **(C. trav. art. L.3123-24 nouveau).**

En revanche, une convention ou un **accord de branche étendu** est ou reste **nécessaire** pour :

- **proposer** au salarié à temps partiel un **emploi** à temps complet ou d'une durée au moins égale à la durée minimale de travail hebdomadaire **ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle** ou un emploi à temps complet non équivalent **(C. trav. art. L.3123-18, 1° nouveau)**. La loi introduit, en outre, dans le même cadre conventionnel, la possibilité pour un employeur de proposer également à un salarié à temps complet un emploi à temps partiel ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou non équivalent **(C. trav. art. L.3123-18, 2° nouveau)** ;
- **fixer la durée minimale hebdomadaire de travail** et, si elle est inférieure à 24 heures, les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures **(C.trav. art. L.3123-19, al. 1 nouveau)** ;
- fixer le **taux de majoration des heures complémentaires** qui ne peut pas être inférieur à 10 % **(C. trav. art. L.3123-21 nouveau)** comme c'était déjà le cas auparavant **(C. trav. art. L.3123-19, al. 2 ancien)** ;
- **augmenter temporairement,** par avenant au contrat de travail, **la durée de travail** des salariés à temps partiel **(C. trav. art. L.3123-22 nouveau)**.

Il revient, par ailleurs, soit à un **accord de branche étendu,** soit à un accord **d'entreprise** ou d'établissement de déterminer les modalités de **regroupement** sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes des horaires de travail des salariés effectuant une **durée de travail inférieure à 24 heures** par semaine **(C. trav. art. L.3123-19, al. 2 nouveau)**.

> Le cadre supplétif constitue une reprise des règles déjà applicables

Parmi les règles renvoyées au rang des dispositions supplétives, c'est-à-dire applicables à défaut d'accord, figurent :

- la possibilité pour l'employeur de mettre en place des **horaires à temps partiel** après **avis du comité** d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, en leur absence, après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail **(C. trav. art. L.3 123-26 nouveau)** ;

- **la durée minimale hebdomadaire** de travail du salarié à temps partiel fixée à 24 heures **(C. trav. art. L.3123-27 nouveau)** ;
- la limite d'accomplissement du **nombre d'heures complémentaires** correspondant au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail contractuelle **(C. trav. art. L.3123-28 nouveau)** ;
- le **taux de majoration** des heures complémentaires effectuées dans cette limite fixé à 10 % et à 25 % pour celles accomplies au-delà et dans la limite du tiers des heures prévues au contrat **(C. trav. art. L.3123-29 nouveau)** ;
- l'interdiction d'imposer à un salarié à temps partiel plus d'une **interruption d'activité** par journée de travail ou une interruption supérieure à 2 heures **(C. trav. art. L.3123-30 nouveau)** ;
- le **délai de prévenance** qui doit être d'au moins 7 jours ouvrés avant toute modification de la répartition de la durée du travail d'un salarié à temps partiel entre les jours de la semaine ou les semaines du mois **(C. trav. art. L.3123-31 nouveau)**.

A noter : la précision apportée par le nouvel **article L.3123-31 du Code du travail** sur la notion de **jour ouvré** constitue un apport par rapport à **l'ancien article L.3123-21** du même Code qui se contentait d'imposer un délai de prévenance de 7 jours au moins.

Tableau avant / après

Le tableau ci-dessous résume les principales modifications apportées par la loi en matière de travail à temps partiel :

	Avant	***Après***
Durée minimale du travail	24 heures par semaine. Possibilité pour une convention ou un accord de branche étendu de fixer une durée inférieure, sous réserve de comporter certaines garanties édictées par la loi.	Durée fixée par convention ou accord de branche étendu. Si cette durée est inférieure à 24 heures, l'accord doit déterminer les garanties édictées par la loi. A défaut d'accord : 24 heures par semaine.
Taux de majoration des heures complémentaires	- 10 % pour les heures n'excédant pas 1/10 de la durée du travail prévue au contrat ; - 25 % pour celles excédant 1/10 dans la limite de 1/3 avec possibilité pour une convention ou un accord de branche étendu de prévoir un taux différent ne pouvant pas être inférieur à 10 %.	Taux fixé par convention ou accord de branche étendu ne pouvant pas être inférieur à 10 %. A défaut d'accord : - 10 % pour les heures n'excédant pas 1/10 de la durée du travail prévue au contrat ; - 25 % pour celles excédant 1/10 dans la limite de 1/3.

	Avant	Après
Délai de prévenance en cas de modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois	Respect d'un délai d'au moins 7 jours avant la modification. Possibilité pour une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement de prévoir un délai inférieur au moins égal à 3 jours ouvrés, sous réserve de prévoir des contreparties apportées au salarié.	Délai déterminé par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche étendu ne pouvant pas être inférieur à 3 jours ouvrés. Si le délai prévu est inférieur à 7 jours ouvrés, l'accord doit prévoir des contreparties apportées au salarié. A défaut d'accord : respect d'un délai d'au moins 7 jours ouvrés avant la modification.

Primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement pour définir les jours fériés chômés

Loi art. 8, III et XI

L'article 8, III de la loi réordonne le chapitre « Jours fériés » du Code du travail selon la nouvelle architecture en trois niveaux : ordre public, champ de la négociation collective, dispositions supplétives.

Les dispositions des **articles L.3133-1 à L.3133-3 du Code du travail** définissant les **jours fériés nationaux** et l**es conséquences du chômage** de ces jours (non-récupération, rémunération) constituent des règles d'ordre public.

Sur le fond, deux nouveautés sont à signaler : l'extension des dispositions relatives à la rémunération des jours fériés chômés aux travailleurs saisonniers, la primauté de l'accord d'entreprise pour définir les jours fériés chômés dans l'entreprise.

Les règles relatives au **1er mai** sont inchangées.

> La rémunération des jours fériés chômés étendue aux travailleurs saisonniers

En application de **l'article L.3133-3, al.1er du Code du travail,** le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Ces dispositions s'appliquent désormais aux salariés saisonniers si, du fait de divers **contrats successifs ou non,** ils cumulent une ancienneté totale d'au moins **3 mois dans l'entreprise (C. trav. art. L.3133-3, al. 2 nouveau).**
Restent exclus du champ d'application de cette règle les

travailleurs à domicile, les salariés intermittents et les salariés temporaires.

A noter : le travailleur à domicile ayant travaillé un dimanche ou un jour férié pour respecter les délais de livraison fixés par son employeur bénéficie des majorations prévues par la convention ou l'accord collectif de travail applicable pour le travail exécuté ce jour-là **(C. trav. art. L.7422-10).**

> Des jours fériés chômés désormais définis en principe par accord d'entreprise ou d'établissement

S'agissant de la définition des jours chômés dans l'entreprise, la primauté est donnée aux accords d'entreprise ou d'établissement **(C. trav. art. L.3133-3-1, nouveau).**

A défaut d'accord, la décision reviendra à l'employeur **(C. trav. art. L.3133-3-2, nouveau).**

Jusqu'à présent, le repos des jours fériés n'était légalement obligatoire, sauf dérogations, que pour les moins de 18 ans **(C. trav. art. L.3164-6)** et en Alsace-Moselle (**C. trav. art. L.3134-13)**. Toutefois, il était largement pratiqué par l'effet d'usages professionnels ou de conventions ou accords collectifs, souvent de branche.

La loi ne remet pas en cause les exceptions légales mais devrait conduire à une décentralisation des pratiques au niveau de l'entreprise.

> La liste de jours fériés complétée pour les DOM

L'article 8, XI de la loi insère dans le chapitre consacré aux règles relatives à la durée du travail dans les départements d'outre-mer **un nouvel article L.3422-2** englobant les jours correspondant aux journées de commémoration de **l'abolition de l'esclavage** parmi les jours fériés.

Sont ainsi des jours fériés :
- Le 22 mai en Martinique ;
- Le 27 mai en Guadeloupe ;
- Le 10 juin en Guyane ;
- Le 20 décembre à La Réunion ;
- Le 9 octobre à Saint-Barthélemy ;
- Le 28 mars à Saint-Martin.

A noter : Il ne s'agit pas à proprement parler d'une nouveauté dans la mesure où la commémoration de ces jours était **déjà prévue** par la loi 83-550 du 30 juin 1983 complétée par le décret 1983-1003 du 23 novembre 1983 modifié par le décret 2012-553 du 23 avril 2012. La loi n'a pas repris la mention du chômage du 27 avril à **Mayotte,** cette disposition figurant déjà dans l'article **L.222-1 du Code du travail applicable dans ce département.**

> Entrée en vigueur

La loi ne comportant pas de dispositions spécifiques sur ce point, ces règles entreront

en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel.

> Dimanches du maire

La liste de ces dimanches doit en principe être arrêtée avant le 31 décembre, pour l'année suivante. Désormais, elle pourra être **modifiée en cours d'année,** au moins **2 mois** avant le premier dimanche concerné par cette modification **(C. trav. art. L 3132-26 modifié par art. 8-III de la loi).**

DURÉE DU TRAVAIL

2ÈME PARTIE *CONGÉS*

Congés payés : une plus large place est laissée à la négociation collective

Loi art. 8

Sans bouleverser les règles applicables, la loi Travail réécrit intégralement la partie du Code du travail consacrée aux congés payés autour de la distinction entre règles d'ordre public, mesures ouvertes à la négociation collective et dispositions supplétives.

L'article 8 de la loi réécrit entièrement les dispositions du Code du travail en matière de congés payés selon la **nouvelle architecture** prévue (ordre public, champ de la négociation collective et dispositions supplétives), sans modifier en profondeur le dispositif. Il ouvre notamment à la **négociation** d'entreprise ou de branche la possibilité de fixer les délais à respecter par l'employeur pour modifier les dates de congés payés et de déterminer librement la période de référence des congés, sauf dans les entreprises relevant d'une caisse de congés payés.

A noter : par ailleurs, l'article 13 de la loi prévoit que, dans un délai de 9 mois suivant la promulgation de loi, le Gouvernement présente au Parlement un **rapport sur la redéfinition,** l'utilisation et l'harmonisation des **notions de jour** et, en tant que de besoin, l'adaptation de la quotité des jours, dans la législation du travail et de la sécurité sociale. En effet, la loi 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises avait autorisé le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de 9 mois suivant la promulgation de la loi, des mesures d'harmonisation des jours. Le délai étant expiré, cette mesure était devenue caduque.

> Droit au congé

Les dispositions des **articles L 3141-1 et L 3141-2 du Code du travail** relatives au droit au congé annuel pour tout salarié et à la possibilité de reporter son congé à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont reprises quasi à l'**identique** et selon la même **numérotation** dans le Code du travail.

> Durée du congé

Les règles sont principalement d'ordre public

Sont r**eprises à l'identique** dans le nouveau Code du travail et relèvent de l'ordre public, c'est-à-dire qu'elles ne pourront pas être modifiées dans un sens moins favorable aux salariés par voie d'accord, les dispositions :

- fixant la durée légale des congés à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, dans la limite de 30 jours ouvrables par an **(C. trav. art. L.3141-3 inchangé)** ;
- fixant les règles d'équivalence **(C. trav. art. L.3141-4, inchangé)** ;
- assimilant les périodes d'absence du salarié à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé **(C. trav. art. L.3141-5, inchangé)** ;
- prévoyant que les absences du salarié ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence **(C. trav. art. L.3141-6, inchangé)** ;
- prévoyant la règle de l'arrondi lorsque la durée des congés n'est pas un nombre entier **(C. trav. art. L.3141-7, inchangé)** ;
- autorisant la possibilité de prévoir des congés payés plus longs par accord collectif, contrat de travail ou usages **(C. trav. art. L.3141-9 au lieu de L.3141-10)**.

Est également d'ordre public l'octroi de jours de congés supplémentaires pour les salariés ayant des enfants.

A noter : on peut regretter que la loi n'ait pas **adapté la législation française** au droit européen en matière de périodes assimilées à du travail effectif. L'exclusion des périodes d'absence du salarié pour raisons de santé pour déterminer le droit à congé n'est en effet pas conforme à la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003. **En continuant à ne pas assimiler à du travail effectif les périodes d'absence pour maladie non professionnelle et en**

limitant à un an l'assimilation en cas de maladie professionnelle ou accident du travail, le droit français reste contraire au droit européen.

Les congés supplémentaires « mères de famille » ouverts aux pères

L'article L.3141-9 du Code du travail prévoit des jours de congés supplémentaires pour les femmes salariées ayant des enfants à charge de moins de 15 ans, selon des modalités différentes si elles ont **plus ou moins de 21 ans** au 30 avril de l'année précédente.
Conscient du **caractère sexiste** de cette mesure en ce qu'elle exclut les salariés pères de famille ayant des enfants à charge, le législateur ouvre ces congés supplémentaires à tous les salariés, hommes ou femmes. **L'article L.3141-9,** qui devient **l'article L.3141-8,** est réécrit dans ce sens. Les modalités d'acquisition de ces congés et leur nombre sont **inchangés.** En revanche, la notion d'**enfant à charge** est élargie et comprend désormais, outre les mineurs de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours, tout enfant handicapé vivant au foyer sans condition d'âge. Cette mesure relève de l'ordre public.

Un accord collectif peut fixer le début de la période de référence des congés

Sous réserve des modalités particulières pour les entreprises relevant d'une caisse de congés payés, un accord **d'entreprise** ou **d'établissement** ou, à défaut, une convention ou un accord de **branche** peut :
- fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés. A défaut d'accord, la période est déterminée par décret ;
- majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

Ces dispositions dont intégrées aux **articles L.3141-10** (négociation) et **L.3141-11** (dispositions supplétives) du **Code du travail.**

Selon le **droit en vigueur avant cette loi,** la période de référence pour l'acquisition des congés est fixée par décret, en l'occurrence du 1er juin au 31 mai de l'année suivante pour les salariés ne relevant pas d'une caisse de congés payés **(C. trav. art. R.3141-3).** Il n'est **pas possible de prévoir** unilatéralement ou conventionnellement une autre période de référence ***(Cass. soc. 23-9-2009 n° 08-41.525)***, sauf dans le cadre d'un accord collectif mettant en place un régime de répartition du temps de travail dans l'année (**C. trav. art. L.3141-11, al. 2).**

Désormais, il peut être prévu une autre période de référence pour l'acquisition des congés (sur l'année civile, par exemple) par accord de branche, d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord, la période de référence sera celle fixée par **l'article R.3141-3 précité.** Il se peut cependant que le Gouvernement opte pour l'année civile en modifiant

ce dernier texte par décret.

Par ailleurs, la loi prévoit désormais que la situation de **handicap** peut donner lieu à une majoration conventionnelle de jours de congés. Auparavant, seuls les critères de l'âge et de l'ancienneté étaient visés.

> Prise des congés

Les congés payés peuvent être pris dès l'embauche

Afin d'éviter un **temps de présence trop long** avant de pouvoir bénéficier des premiers congés, **l'article L.3141-12 du Code du travail** est **modifié** et prévoit la possibilité de prendre des congés dès l'embauche et non plus dès l'ouverture des droits. Cette disposition, qui relève de l'ordre public, s'applique **sans préjudice** des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs notamment.

A noter : En pratique, cette règle aura pour conséquence de permettre à un salarié de ne pas devoir attendre, du moins en théorie, jusqu'à parfois un an (cas des salariés embauché un premier juin) pour pouvoir prendre ses premiers congés. Actuellement, il est déjà possible de prendre des congés acquis par anticipation, c'est-à-dire sans attendre l'ouverture effective des droits, mais cette possibilité nécessite l'accord de l'employeur et du salarié. Désormais, le salarié peut bénéficier, peu après son embauche, de ses congés acquis, sous réserve bien évidemment que la période de prise des congés soit ouverte et compte tenu de l'ordre des départs en congé décidé par l'employeur.

Concrètement, un salarié embauché le 1er avril devait en principe attendre l'ouverture des droits à congé, c'est-à-dire le 1er juin, soit au terme de la période d'acquisition des congés fixée au 31 mai. A l'avenir, ce salarié pourra avoir des congés dès le 1er mai, si la période de prise des congés est fixée dans son entreprise du 1er mai au 31 octobre.

La période de prise de congés comprend obligatoirement celle allant du 1er mai au 31 octobre

En matière de période de prise de congés et d'ordre des départs, relèvent également de **l'ordre public** les dispositions suivantes :

- la période de prise des congés qui comprend, dans tous les cas, la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année **(C. trav. art. L.3141-13, modifié)** ;
- le droit au congé simultané pour les conjoints et partenaires liés par Pacs travaillant dans la même entreprise **(C. trav. art. L.3141-14 au lieu de L.3141-15).**

Un accord collectif peut fixer les délais à respecter par l'employeur pour modifier les congés

Selon **l'article L.3141-15 modifié du Code du travail,** un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord

de branche fixe :
- la période de prise des congés ;
- l'ordre des départs en congés pendant cette période ;
- les délais à respecter par l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.

A défaut d'accord, les **règles supplétives** applicables sont prévues par **l'article L.3141-16 modifié du Code du travail.** Selon ce texte, l'employeur définit, après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la période de prise des congés, **d'une part,** et l'ordre des départs en congé, **d'autre part,** compte tenu des critères suivants :
- la situation de famille des salariés, notamment les possibilités de congé du conjoint, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie,
- la durée de services chez l'employeur,
- l'activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Par ailleurs, **à défaut d'accord,** l'employeur ne peut pas, sauf circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

A noter : Concernant la période de prise de congés et l'ordre des départs, les modalités prévues par la loi reprennent pour l'essentiel les dispositions déjà applicables en la matière. On notera toutefois que, s'agissant de la **période de prise des congés,** le droit actuel prévoit qu'à défaut d'accord l'employeur fixe cette période après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise. S'agissant de **l'ordre des départs,** seuls les délégués du personnel doivent actuellement être consultés. De même, est nouveau le critère relatif à la composition du foyer (présence d'un handicapé ou d'une personne âgée).

Mais la **principale innovation** du texte résulte dans la possibilité de prévoir, par un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche, les modalités de **modification par l'employeur des dates de congés** des salariés. En l'état actuel des textes, l'employeur ne peut pas, sauf circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date prévue.

Cette règle devient supplétive, d'autres modalités, y compris moins favorables aux salariés, pouvant être prévues par l'accord.

Le congé peut être pris en une fois pour les salariés ayant à charge un personne handicapée ou âgée

S'agissant des règles de **fractionnement,** relève de **l'ordre public** la disposition prévoyant que la durée des congés pouvant être pris en une fois ne peut pas excéder 24 jours ouvrables (4 semaines), sauf contraintes géographiques particulières ou présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie. Cette prise en

compte de la composition du foyer pour déroger à la limitation de la durée du congé principal est nouvelle et complète **l'article L.3141-17 du Code du travail modifié.**
De même, sont d'ordre public les règles prévoyant que le congé **ne dépassant pas 12 jours ouvrables** doit être continu et que, lorsqu'il est d'une durée supérieure, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus (2 semaines).

Les règles de fractionnement peuvent être modifiées par accord

La loi prévoit la possibilité de **déroger** aux règles de fractionnement des congés par le biais de la négociation collective **(C. trav. art. L.3141-20, nouveau).** Ainsi, un **accord** d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer la période pendant laquelle la fraction d'au moins **12 jours ouvrables continue** est attribuée, ainsi que les règles de fractionnement des congés au-delà du 12e jour **(C. trav. art. L.3141-21 nouveau).**
A **défaut d'accord,** la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continue est attribuée entre le 1er mai et le 31 octobre.
Le fractionnement des congés au-delà du 12e jour est effectué dans les conditions suivantes :
- ces jours peuvent être accordés en une ou plusieurs fois e**n dehors de la période** du 1er mai au 31 octobre ;
- deux jours ouvrables de **congés supplémentaires** sont attribués lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6 et un seul jour ouvrable supplémentaire lorsque le nombre de congés est compris entre 3 et 5 jours ouvrables. Les jours de congé principal dus en plus de 24 jours ouvrables (la 5e semaine et/ou congés conventionnels) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément. Il peut être dérogé à ces dispositions après accord individuel du salarié **(C. trav. art. L.3141-23, nouveau).**

A noter : le droit supplétif reprend exactement les dispositions actuelles du Code du travail, qui prévoient également qu'il peut y être dérogé par accord collectif. Au final, ces dispositions ne changent rien à la situation des entreprises qui ont déjà conclu un accord prévoyant leurs propres modalités de fractionnement (et notamment la renonciation aux jours de congés supplémentaires).

Plus d'avis des délégués du personnel en cas de fermeture de l'entreprise avec fractionnement ?

La loi **ne reprend pas** les dispositions de **l'actuel article L.3141-20 du Code du travail** selon lesquelles, lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'entreprise, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur **avis conforme et exprès** des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

Selon **l'article L.3141-19 du Code du travail, l'accord du salarié** n'est en revanche pas nécessaire lorsque le congé fractionné a lieu pendant la fermeture de l'établissement.

En définitive, il semble qu'à l'avenir il n'y ait plus de distinction à opérer s'agissant des modalités de consultation des représentants du personnel en cas de fermeture de l'entreprise sans fractionnement (pendant 24 jours ouvrables) ou avec (fermeture d'une durée inférieure à 24 jours ouvrables).

Le report des congés en cas de durée du travail décomptée à l'année est toujours possible

Les entreprises dans lesquelles la durée du travail est décomptée à l'année restent autorisées à reporter, sous conditions, par accord d'entreprise, d'établissement ou de branche, les congés jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de congés a débuté.

A cette fin, **l'article L.3141-22 modifié du Code du travail** reprend, dans la partie relative au champ de la **négociation collective,** les dispositions de **l'actuel article L.3141-21.**

> Indemnités de congés et caisses de congés payés

Les dispositions actuelles du Code du travail relatives à l'indemnité de congés payés sont **reprises à l'identique,** mais recodifiées. Ces règles sont toutes **d'ordre public.** Elles tiennent compte de la décision du **Conseil constitutionnel** du 2 mars 2016 ayant censuré les dispositions de **l'article L.3141-26 du Code du travail** (reprises au futur **article L.3141-28**) en ce qu'elles privaient les salariés licenciés pour faute lourde de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Selon cette décision, l'indemnité est due d'ores et déjà dans tous les cas de rupture du contrat de travail, qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur.

Sont également d'ordre public, les dispositions relatives aux caisses de congés payés, reprises à l'identique, mais **recodifiées.**

> Entrée en vigueur

En l'absence de précisions sur ce point, les nouvelles règles en matière de congés payés sont censées être applicables au **lendemain de la publication** de la loi. Toutefois, il convient d'apporter les précisions suivantes.

A noter : En matière de congés payés, il avait été jugé lors de l'institution de la cinquième semaine de congés payés que les dispositions légales modifiant la durée des congés s'appliquent à la **totalité de la période de référence en cours.** L'étendue des droits du salarié doit en effet être déterminée au regard des textes applicables **au**

moment où il est admis à bénéficier de ses congés.

La loi, publiée le 08 août 2016, ces règles peuvent s'appliquer pour les congés payés 2016-2017, c'est-à-dire les congés acquis au cours de la période de référence allant du 1er juin 2016 au 31 mai 2017.

En outre, se pose la question de la conciliation de l'entrée en vigueur de ces règles, qui modifient notamment le champ de la négociation en matière de congés et de durée du travail, avec la règle selon laquelle les **accords majoritaires** ne s'appliquent qu'à partir du 1er janvier 2017. Jusqu'à cette date, les accords pourront être conclus selon les anciennes modalités (accord à 30 % avec droit d'opposition).

Est-ce à dire que, entre la date de la publication de la loi et le 31 décembre 2016, les accords en matière de congés et de durée du travail pourront être conclus sur les nouveaux domaines prévus par la loi, mais en appliquant les anciennes règles de conclusion des accords d'entreprise ? Plus concrètement, les entreprises pourront-elles signer un accord non majoritaire susceptible de déroger à la loi, y compris dans un sens moins favorable aux salariés, en prévoyant par exemple la possibilité pour l'employeur de modifier les dates de congés jusqu'à 15 jours avant la date prévue (au lieu d'un mois) ?

Cela semble en contradiction avec l'intention du législateur, qui a justement mis en place les accords majoritaires pour renforcer leur légitimité du fait qu'ils peuvent prévoir des dispositions moins favorables aux salariés que le droit supplétif. Reste que le texte de loi ne s'oppose pas à cette possibilité.

Des précisions de l'administration ou du Gouvernement sur ce point **seraient les bienvenues.**

Tableau avant / après

Le tableau ci-dessous récapitule les modifications apportées en matière de congés payés, indépendamment de la recodification et de la nouvelle architecture du Code du travail qui prévoit des dispositions d'ordre public et d'autres ouvertes à la négociation d'entreprise ou de branche.

	Avant	***Après***
Congés supplémentaires pour enfants à charge	Congés réservés aux mères de famille ayant des enfants de moins de 15 ans à charge	Congés pour tous les salariés ayant des enfants à charge de moins de 15 ans ou/et un enfant handicapé sans condition d'âge
Majoration conventionnelle de la durée des congés	Majoration en fonction de l'âge ou de l'ancienneté	Majoration en fonction de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap

	Avant	Après
Début de la période de référence pour l'acquisition des congés payés	Fixation par décret et impossibilité pour l'entreprise d'y déroger, sauf en cas d'accord collectif mettant en place un régime de répartition du temps de travail sur l'année	Fixation par accord d'entreprise ou de branche ; à défaut, fixation par décret
Congés des nouveaux salariés	Possibilité de prendre ses congés dès l'ouverture des droits à congés	Possibilité de prendre ses congés dès l'embauche
Fixation de la période des congés par l'employeur (hors accord collectif)	Consultation des délégués du personnel et du CE	Consultation du CE ou, à défaut, des délégués du personnel
Fixation par l'employeur de l'ordre des départs en congé (hors accord collectif)	Consultation des délégués du personnel	Consultation du CE ou, à défaut, des délégués du personnel
Critères pour fixer l'ordre des départs en congé	- situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ; - durée de services chez l'employeur ; - le cas échéant, activité chez un ou plusieurs autres employeurs	- situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ; - durée de services chez l'employeur ; - activité chez un ou plusieurs autres employeurs
Délais à respecter par l'employeur en cas de modification des congés	Un mois, sauf en cas de circonstances exceptionnelles	Fixation par un accord d'entreprise ou de branche ; à défaut, un mois, sauf en cas de circonstances exceptionnelles
Durée du congé principal	Limitation à 24 jours ouvrables, sauf pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières	Limitation à 24 jours ouvrables, sauf pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie
Fermeture de l'entreprise avec fractionnement	Avis conforme des délégués du personnel ou agrément des salariés	Pas d'accord du salarié

« La nouvelle architecture du Code du travail s'applique aux congés spécifiques

Loi art. 9

L'article 9 de la loi réécrit **les articles L.3142-1 et suivants du Code du travail** selon la structure en 3 parties ayant désormais vocation à régir le droit du travail :
- des règles d'ordre public auxquelles il est interdit de déroger ;
- des dispositions ouvertes à la négociation collective ;
- des règles supplétives applicables à défaut de stipulations collectives.

Sous réserve de la parution d'éventuels décrets d'application de loi, le dispositif entrera en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

> La plupart des congés sont visés par la nouvelle architecture

Sont concernés par la réécriture du Code du travail les dispositifs suivants :
- les congés accordés à l'occasion d'événements familiaux : naissance, mariage, décès, etc. ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de proche aidant ;
- le congé sabbatique ;
- le congé mutualiste de formation ;
- le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen ;
- le congé pour catastrophe naturelle ;
- le congé de formation des cadres et animateurs de la jeunesse ;
- le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé pour acquisition de la nationalité ;
- le congé et la période de travail à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise.

A noter : Certains congés, traités dans **d'autres parties du Code du travail,** échappent - provisoirement ? - à cette nouvelle architecture. On peut citer, notamment, les autorisations d'absence pour enfant malade, le congé de présence parentale, le congé parental d'éducation, la mobilité volontaire sécurisée, etc.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale est déplacé dans une autre partie du Code du travail. Il figure désormais aux **articles L.2145-5 à L.2145-13 nouveaux.**

Plusieurs congés et autorisations d'absence **échappent** toutefois à **la trilogie ordre public - négociation collective - règles supplétives.** Les règles actuellement applicables sont donc conservées à l'identique pour :
- les autorisations d'absence accordées aux salariés candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat, et la possibilité de suspendre le contrat de travail de ces salariés s'ils sont élus, et ce pour la durée de son mandat ;

- la participation à un corps de réserve opérationnelle, sanitaire, de secours ou de sécurité civile ;
- le service national.

A noter : d'après le rapport de l'Assemblée nationale, ces congés *« relèvent naturellement de l'ordre public, il ne saurait être question de renvoyer leur mise en œuvre à la négociation collective »*. Le principe n'est pas discutable quand il s'applique à la participation des salariés à des réserves mobilisables en cas d'urgence sanitaire ou sécuritaire. Il peut paraître plus discutable quand il concerne la participation de salariés à des **campagnes électorales.**

Le droit à congés est d'ordre public, les modalités de prise des congés ne le sont pas toujours

Pour chaque congé, le Code du travail distingue ce qui relève de l'ordre public, ce qui peut être négocié, et les dispositions supplétives.

Le **droit pour le salarié de s'absenter** à l'occasion de certains événements ou de prendre certains congés est d'ordre public et ce, quel que soit le congé demandé. La convention ou l'accord collectif ne peut donc, en aucun cas, prévoir que tel ou tel congé n'est pas applicable dans la branche ou dans l'entreprise.

Ce droit du salarié est assorti, pour tous les congés - à l'exception du congé sabbatique - de la possibilité de **contester un éventuel refus** de l'employeur directement devant la formation de référé du conseil de prud'hommes. **Les conditions de cette action seront précisées par un décret (à paraître).**

La loi laisse ouverte à la **négociation** d'entreprise ou, à défaut, de branche, certaines modalités de mise en œuvre des congés :
- leur durée ;
- l'éventuelle condition d'ancienneté requise pour leur bénéfice ;
- les modalités de renouvellement du congé ou d'information de l'employeur.

A noter : conséquence de la nouvelle architecture du Code du travail : à l'exception des congés pour événements familiaux, dont la **durée minimale** est fixée par la loi, tous les congés visés précédemment peuvent être réduits par accord collectif de branche ou d'entreprise.

Par exemple, la durée maximale légale du congé de solidarité familiale est de 3 mois, renouvelables une fois. Un accord d'entreprise peut ainsi fixer la durée du congé à 2 mois renouvelables, ou à 3 mois non renouvelables.

Pour chaque congé, des **dispositions supplétives,** qui s'appliquent en l'absence d'accord collectif, sont prévues. Par **exemple,** s'agissant du congé pour acquisition de la nationalité, le droit au congé et ses conséquences relèvent de l'ordre public. En revanche, la durée du congé est fixée par accord collectif. A défaut de négociation collective, cette durée est d'une demi-journée.

La loi renvoie à des **décrets** le soin de fixer certaines modalités d'application de ces dispositions supplétives (par exemple, les modalités de fractionnement d'un congé de solidarité familiale, le délai de prévenance de l'employeur pour la prise d'un congé sabbatique, etc.). D'après l'étude d'impact de la loi, les règles actuellement prévues dans ces domaines par la partie réglementaire du Code du travail continueront à s'appliquer.

Une réécriture à droit constant, avec quelques exceptions

Les dispositions d'ordre public et supplétives sont, en principe, rédigées à droit constant. Quelques modifications ont toutefois été introduites.

Certains congés pour événements familiaux sont allongés.

La durée des autorisations d'absence accordées aux salariés à l'occasion du **décès d'un membre de leur famille** est augmentée **(C. trav. art. L.3142-1 modifié)**. Ainsi, en cas de décès :
- d'un enfant du salarié, le congé est porté de 3 à 5 jours ;
- de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs, le congé passe de 2 à 3 jours ;
- de l'un de ses parents, beaux-parents, frère ou sœur : le congé est porté de 1 à 3 jours ;

Par ailleurs, de **nouvelles autorisations d'absence** sont créées **(C. trav. art. L.3142-1 modifié) :**
- le congé de 3 jours accordé en cas de décès du conjoint ou partenaire lié par un Pacs est désormais accordé, de droit, au salarié dont le concubin décède ;
- les parents salariés à qui on annonce la survenue d'un handicap chez leur enfant ont droit à une autorisation d'absence de 2 jours.

Congé de proche aidant : quelques assouplissements

Le congé de proche aidant permet à un salarié de s'absenter pour s'occuper d'un proche souffrant d'un handicap ou d'une **perte d'autonomie d'une particulière gravité.** La **condition d'ancienneté** du salarié dans l'entreprise, requise pour bénéficier de ce congé, est assouplie : elle passe de 2 ans à 1 an **(C. trav. art. L.3142-16 modifié)**.

Le salarié qui entend prendre ce congé doit actuellement en informer l'employeur au moins 2 mois à l'avance, ce délai étant ramené à 15 jours en cas de **dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée** ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont elle bénéficiait.

Ce point est modifié par la loi : dans ces situations, le congé peut débuter ou être renouvelé sans délai. En outre, une *«**situation de crise** nécessitant une action urgente du proche aidant»*, non définie par les textes, peut également justifier la prise immédiate du congé ou son renouvellement sans délai **(C. trav. art. L.3142-19 modifié).**

A noter : Par analogie avec les règles applicables au congé de solidarité familiale, dont le fonctionnement est similaire, le congé pourrait, en cas d'urgence, débuter dès la **réception par l'employeur de la lettre** du salarié l'informant de son absence. La mise en œuvre de cette possibilité suppose toutefois la publication d'un décret.

Elargissement des possibilités de refus ou de report d'un congé sabbatique ou pour création d'entreprise

Le seuil d'effectif de l'entreprise en deçà duquel l'employeur peut refuser un départ du salarié en congé sabbatique ou en congé ou temps partiel pour création d'entreprise s'il les estime préjudiciables à l'entreprise **passe de 200 à 300 salariés (C. trav. art. L.3142-29 et L.3142-113 modifiés).**

Corrélativement, dans les entreprises d'au moins 300 salariés (contre 200 auparavant), l'employeur peut refuser une période d'activité à temps partiel au titre du quota d'absences simultanées à ce titre **(C. trav. art. L.3142-115 modifié).**

Par ailleurs, la possibilité de r**eporter un congé sabbatique** de 9 mois à compter de la demande du salarié est réservée aux entreprises d'au moins 300 salariés, au lieu de 200 **(C. trav. art. L.3142-29 modifié).**

Auparavant, le salarié ayant déjà exercé son droit à congé ou temps partiel pour création d'entreprise devait respecter un délai de 3 ans avant de pouvoir exercer à nouveau son droit à congé. Désormais, cette condition ne s'applique que dans les entreprises de moins de 300 salariés **(C. trav. art. L.3142-113 modifié).** Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, aucun **délai de carence entre congés successifs** ne peut être opposé au salarié. On notera que ce point relève des dispositions d'ordre public, et non du champ de la négociation collective.

L'obligation pour l'employeur de **communiquer tous les 6 mois au comité d'entreprise** ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé sabbatique ou pour création d'entreprise avec indication de la suite qui y a été donnée est supprimée. Ces informations peuvent toutefois être données au comité d'entreprise via la base de données économiques et sociales.

Le refus de congé de solidarité internationale conditionné au recueil de l'avis du comité d'entreprise

Jusqu'à présent, l'employeur pouvait, dans certains cas, refuser le départ d'un salarié en congé de solidarité internationale par avis motivé (sauf urgence). Il communiquait semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé avec indication de la suite donnée et motivation des éventuels refus.

Désormais, l'employeur qui refuse un départ en congé doit, au préalable, recueillir l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Mais il n'a plus l'obligation de leur **communiquer les demandes de congé tous les 6 mois (C. trav. art. L.3142-69 modifié).**

Tableau avant / après

Le tableau ci-dessous résume les principales modifications apportées aux congés spécifiques, indépendamment de la nouvelle architecture du Code du travail :

	Avant	***Après***
Congés pour événements familiaux	Mariage ou Pacs : 4 jours Mariage d'un enfant : 1 jour Naissance / adoption d'un enfant : 3 jours Décès d'un enfant : 2 jours Décès du conjoint ou du partenaire liés par un Pacs : 2 jours Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour	Mariage ou Pacs : 4 jours Mariage d'un enfant : 1 jour Naissance / adoption d'un enfant : 3 jours Décès d'un enfant : 5 jours Décès du conjoint, du partenaire liés par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours Annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant : 2 jours
Congé de proche aidant	Ancienneté minimale requise : 2 ans Délai de prévenance de 15 jours en cas : - d'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ; - de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée	Ancienneté minimale requise : 1 an Pas de délai de prévenance en cas de : - dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ; - cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée ; - situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant
Congé sabbatique	Report de congé dans la limite de 9 mois dans les entreprises de moins de 200 salariés	Report de congé dans la limite de 9 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés
Congé pour création d'entreprise	- Possibilité de refus du congé ou de la période de travail à temps partiel dans les entreprises de moins de 200 salariés - Délai minimal de 3 ans entre 2 congés, quel que soit l'effectif de l'entreprise - Information semestrielle du comité d'entreprise sur les demandes de congé	- Possibilité de refus du congé ou de la période de travail à temps partiel dans les entreprises de moins de 300 salariés - Délai minimal de 3 ans entre 2 congés dans les entreprises de moins de 300 salariés
Congé de solidarité internationale	Information semestrielle du comité d'entreprise sur les demandes de congé et motivation des éventuels refus	Refus de congé subordonné à l'avis préalable du comité d'entreprise

PROTECTION DES SALARIES

La protection des jeunes parents contre la rupture de leur contrat est renforcée

Loi art. 10

La salariée est désormais protégée contre la rupture de son contrat de travail pendant les dix semaines qui suivent sa réintégration effective dans l'entreprise après le congé de maternité. La même protection est accordée au père après la naissance de son enfant.

A noter : La loi Travail intègre dans le Code du travail des mesures en faveur des jeunes parents issues d'une proposition de loi n° 2927, adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale le 10 mars 2016. Celle-ci, devenant sans objet, devrait être retirée.

> Entrée en vigueur

Immédiate pour cette mesure, qui ne nécessite pas de décret d'application. Elle sera effective le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

> La période de protection contre la rupture du contrat passe de 4 à 10 semaines

La salariée qui reprend le travail **à l'issue d'un congé de maternité** bénéficie d'une **protection dite « relative »** contre la rupture de son contrat de travail. Pendant une période jusqu'ici fixée à 4 semaines, son contrat de travail ne peut être rompu que pour une faute grave non liée à sa maternité ou sa grossesse, ou en raison d'une impossibilité de maintenir son contrat.

Cette protection a été étendue au jeune **père** par une loi du 4 août 2014, afin de prévenir des ruptures de contrat motivées par la situation de famille du salarié ou par la prise d'un congé de paternité. L'intéressé bénéficie donc de la protection relative pendant les semaines qui suivent la **naissance de son enfant.**

La durée de la période de protection est portée par la loi Travail de 4 à 10 semaines **(C. trav. art. L.1225-4 et L.1225-4-1 modifiés).**

En pratique, cette période débute :
- à compter de la réintégration de la salariée dans l'entreprise à l'issue du congé de maternité ;
- à compter du jour de la naissance de son enfant pour le père, qu'il prenne ou pas un congé de naissance ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

A noter : Cette disposition a pour conséquence d'augmenter de manière conséquente le **montant des dommages et intérêts** dus au salarié dont le contrat serait rompu en violation de la protection. Une telle rupture est en effet **nulle. L'article L.1225-71 du Code du travail** accorde dans ce cas au salarié, outre l'indemnité pour nullité du licenciement, des dommages et intérêts au titre de la violation de son statut protecteur. Ces dommages et intérêts correspondent au salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité, y compris la période de protection relative. Cette indemnité est donc mécaniquement augmentée par l'allongement de la durée de protection.

Par exemple, une salariée abusivement licenciée pendant sa grossesse et qui ne demande pas sa réintégration aura droit à une indemnité compensant la perte des salaires qui auraient été dus entre la date de son licenciement et la date d'expiration de son congé de maternité augmentée de 10 semaines, au lieu de 4 auparavant.

> Le point de départ de la période de protection est repoussé par la prise de congés payés

Le point de départ de la période de protection « *relative* » de 10 semaines est repoussé lorsque la salariée prend des congés payés **immédiatement après son congé de maternité (C. trav. art. L.1225-4 modifié).**

Ainsi, la salariée qui accole des congés payés à son congé de maternité bénéficie jusqu'à la reprise effective de son travail de la **protection dite « *absolue* »** contre la rupture de son contrat de travail. La rupture de son contrat, quel qu'en soit le motif, ne peut ni prendre effet ni être notifiée pendant cette période.

Si en revanche la salariée reprend le travail quelques jours ou semaines, puis prend des congés payés, elle ne bénéficie que de la protection « *relative* ». Les congés payés ne devraient pas suspendre la période de 10 semaines pendant laquelle le contrat peut être rompu pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail.

A noter : En intégrant cette mesure dans le Code du travail, le législateur ne fait qu'entériner une solution adoptée par la chambre sociale de la Cour de cassation ***(Cass. soc. 30-4-2014 n° 13-12.321).***

« De nouveaux moyens de lutte contre le sexisme et le harcèlement en entreprise

Plusieurs articles ont été intégrés dans la loi Travail par voie d'amendements sur le thème du harcèlement, de la discrimination et de la prévention

des agissements sexistes dans l'entreprise.

A défaut de précisions sur ce point, ces mesures **entreront en vigueur** le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

> Les règles de preuve du harcèlement sont alignées sur celles de la discrimination

Loi art. 3

Les règles de preuve du harcèlement, tant **moral** que **sexuel,** inscrites à **l'article L.1154-1 du Code du travail** sont modifiées et alignées sur celles applicables en matière de discrimination.

Ainsi, **à compter** du lendemain de la publication de la loi, le salarié ou candidat à l'embauche qui se prétend victime d'un harcèlement doit, en cas de litige, **présenter** au juge des **éléments de fait** en laissant supposer l'existence, **et non plus établir des faits** qui permettent de présumer l'existence d'un tel harcèlement. Le régime de la preuve pesant sur la victime présumée est donc légèrement assoupli.

Si les éléments emportent la conviction du juge, rappelons que l'employeur doit apporter la preuve contraire. Il lui incombe d'établir que les faits présentés par le salarié ne sont pas constitutifs d'un harcèlement, et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

A noter : cette modification ne devrait pas avoir d'impact significatif sur **l'office du juge** en matière probatoire. Il devra prendre en compte dans leur ensemble les éléments présentés par le salarié pour apprécier s'ils laissent supposer l'existence d'un harcèlement, comme en matière de discrimination ***(Cass. soc. 6-10-2015 n° 14-18.406 : RJS 12/15 n° 747).***

> L'employeur doit prévenir les agissements sexistes dans l'entreprise

Loi art. 4, 5 et 6

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social a inséré à **l'article L.1142-2-1 du Code du travail** une protection des salariés contre les agissements sexistes, définis comme étant ceux liés au sexe d'une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. De tels faits sont assimilés à une discrimination.

La loi Travail assortit ce principe général d'une obligation de prévention pesant sur l'employeur, avec l'aide éventuelle des représentants du personnel.
L'employeur est tenu d'intégrer dans la **planification des risques professionnels** la prévention des agissements sexistes. Il doit ainsi tenir compte de ce risque, au même titre que le risque lié au harcèlement moral ou sexuel, notamment dans

l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations sociales **(C. trav. art. L.4121-2 modifié).**

Le **règlement intérieur** de l'entreprise doit non seulement rappeler les dispositions légales relatives aux harcèlements moral et sexuel, mais également celles prohibant les agissements sexistes **(C. trav. art. L.1321-2 modifié).**

Le **CHSCT,** dans le cadre de son rôle de prévention des risques professionnels, peut proposer des actions de prévention des agissements sexistes. Si l'employeur oppose un refus aux actions proposées, il doit le motiver **(C. trav. art. L.4612-3 modifié).**

> Licenciement discriminatoire, lié au harcèlement ou à la maternité : alourdissement des sanctions

Loi art. 122 et 123

Actuellement, le juge doit ordonner à l'employeur le **remboursement à Pôle emploi** de tout ou partie des **indemnités de chômage** perçues par le salarié licencié, entre la date du licenciement et celle du jugement, dans la limite de 6 mois d'indemnités, dans les cas suivants :

- licenciement sans **cause réelle et sérieuse** ou - s'agissant des licenciements économiques avec plan de sauvegarde de l'emploi - intervenu en l'absence de **validation ou d'homologation,** en cas de refus de celle-ci ou en cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation pour absence ou insuffisance du PSE **(C. trav. art. L.1235-4**) ;
- licenciement ayant pour cause une **action en justice** engagée par le salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions touchant au principe de **non-discrimination (C. trav. art. L.1134-4)** ou des dispositions relatives à **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes **(C. trav. art. L.1144-3).**

La Cour de cassation juge en revanche, de manière constante, que le juge prud'homal ne peut pas condamner l'employeur à rembourser à Pôle emploi les allocations de chômage perçues par le salarié **dans les autres cas de nullité** du licenciement.

L'article 122 de la loi étend l'obligation faite au juge d'ordonner à l'employeur le remboursement des indemnités de chômage à Pôle emploi :

- à **l'ensemble des licenciements fautifs** liés à des **discriminations (C. trav. art. L.1132-4)** ;
- en cas de nullité du licenciement pour méconnaissance des dispositions relatives au **harcèlement moral (C. trav. art. L.1152-3)** ;
- en cas de nullité du licenciement d'un salarié ayant subi, refusé de subir ou témoigné d'actes de **harcèlement sexuel (C. trav. art. L.1153-4).**

En outre, cette obligation concernera également les licenciements de **salariés de moins de 2 ans**

d'ancienneté dans l'entreprise ou travaillant dans les **entreprises** employant habituellement **moins de 11 salariés.**

Les articles L.1235-4 et L.1235-5 du Code du travail sont modifiés en conséquence.

Par ailleurs, l'article 123 de la loi prévoit que, lorsqu'un **licenciement** a été jugé **discriminatoire (C. trav. art. L.1132-1),** ou a pour origine le fait que le salarié a subi ou refusé de subir des faits de h**arcèlement sexuel (C. trav. art. L.1153-2),** ou est lié à la **maternité (C. trav. art. L.1125-4 et L.1125-5),** le salarié ne demandant pas la poursuite de son contrat de travail ou dont la réintégration est impossible a droit à une **indemnité minimale de 6 mois de salaire,** sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité légale de licenciement.

Cette disposition fait l'objet d'un **nouvel article L.1235-3-1 du Code du travail.**

A noter : Le droit au cumul de l'indemnité minimale et du salaire **figure déjà** sous **l'article L.1225-71 du Code du travail** en cas de licenciement lié à la maternité lorsque la salariée ne demande pas sa réintégration. Il est prévu par la **jurisprudence de la Cour de cassation** pour les autres licenciements nuls si l'employeur refuse d'exécuter la décision du juge ordonnant la réintégration du salarié ***(Cass. soc. 26-9-2007 n° 06-40.039 : RJS 12/07 n° 1271).***

> Le principe de neutralité peut être inscrit dans le règlement intérieur de l'entreprise

Loi art. 2

L'inscription dans le règlement intérieur de l'entreprise d'une clause relative au principe de neutralité est encadrée par la loi.

Le règlement intérieur peut en effet imposer aux salariés une **restriction de la manifestation de leurs convictions** - notamment politiques et religieuses - à condition que cette restriction **(C. trav. art. L.1321-2-1 nouveau)** :

- soit justifiée par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ;
- et soit proportionnée au but recherché.

A noter : ce nouvel article vise à sécuriser les règlements intérieurs d'entreprise comportant déjà des dispositions de ce type. Il donne une base légale aux principes dégagés par la Cour de cassation dans **l'affaire « Baby-Loup »** ***(Cass. ass. plén. 25-6-2014 n° 13-28.369).*** Rappelons qu'en l'espèce, la Cour de cassation avait jugé légitime le licenciement de la salariée d'une crèche privée qui avait refusé d'ôter son voile islamique malgré l'obligation de neutralité prévue

par le règlement intérieur. Les juges avaient considéré que la restriction prévue était légitime car suffisamment précise et justifiée par le contact de la salariée avec de jeunes enfants au sein d'une structure de petite taille.

Plusieurs apports en matière d'égalité professionnelle

La loi contient diverses mesures traitant de l'égalité professionnelle entre les salariés dans l'entreprise, notamment entre les femmes et les hommes.

> La négociation obligatoire annuelle fait l'objet de quelques aménagements

Loi art. 7

En vertu de **l'article L.2242-8 du Code du travail,** les entreprises doivent négocier chaque année sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Le **contenu** de cette négociation est complété par un volet consacré au **droit à la déconnexion.** Le législateur précise, en outre, les règles particulières de modification du **calendrier** de la négociation lorsque celle-ci aboutit à un accord.

Par ailleurs, l'article 7 de la loi prévoit expressément que les entreprises qui ne sont **pas couvertes par un tel accord** doivent **établir, chaque année, un plan** d'action sur l'égalité professionnelle **(C. trav. art. L.2222-3 modifié).**

Notons enfin qu'un accord d'entreprise ne peut plus comporter de **clauses dérogeant à celles des conventions de branche** dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

> Ratification de l'ordonnance instaurant le rescrit « égalité professionnelle »

Loi art. 69

L'ordonnance 2015-1625 du 10 décembre 2015 a créé un nouveau rescrit « *égalité professionnelle* » permettant à l'employeur d'utiliser cette procédure pour **s'assurer du respect de son obligation** en la matière et éviter ainsi le paiement de la pénalité financière prévue à **l'article L.2242-9 du Code du travail.**

L'article 69 de la présente loi **ratifie** cette ordonnance.

A noter : Les **modalités d'application** de cette nouvelle procédure ont été récemment détaillées par le décret 2016-868 du 29 juin 2016.

> Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est légalisé

Loi art. 19

Créé par une loi du 17 juillet 1983, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) est chargé de rendre des avis sur les projets de loi relatifs au travail sous le prisme des droits des femmes. Les dispositions relatives à cette instance ont été déclassées dans la partie réglementaire du Code du travail lors des travaux de recodification intervenus en 2008.

Le législateur l'introduit de nouveau dans la partie législative. Le **nouvel article L.1145-1 du Code du travail** précise ainsi que le CSEP participe à la **définition** et à la **mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, dans des conditions qui doivent être déterminées par un décret en Conseil d'Etat (à paraître).

REPRESENTATION DU PERSONNEL

"L'exercice du droit syndical dans les entreprises et en dehors

Crédits d'heures, utilisation des outils numériques de l'entreprise pour diffuser l'information syndicale, tels sont les objets des principales mesures de la loi destinées à l'exercice du droit syndical non seulement dans l'entreprise mais aussi en dehors.

> Les crédits d'heure des représentants syndicaux sont relevés

Loi art. 28, I

Le crédit d'heures mensuel des **délégués syndicaux** est porté à **(C.trav. art. L.2143-13 modifié)** :

- 12 heures, au lieu de 10, dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures, au lieu de 15, dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures, au lieu de 20, dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Le crédit d'heures alloué au **délégué syndical central** est quant à lui porté à 24 heures par mois, au lieu de 20 **(C. trav. art. L.2143-15 modifié).**

Le crédit d'heures annuel dont dispose chaque **section syndicale** en vue de la préparation de la **négociation** d'une convention ou d'un accord, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier cette convention ou cet accord, est porté à **(C. trav. art. L.2143-16 modifié)** :

- 12 heures, au lieu de 10, dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;
- 18 heures, au lieu de 15, dans celles d'au moins 1000 salariés.

A défaut de précision contraire dans la loi, cette mesure **entre en vigueur** dès le lendemain de sa publication au Journal officiel.

> L'utilisation par les syndicats des outils numériques

Loi art. 58

Le Code du travail distingue deux régimes pour ce qui est de la diffusion des communications syndicales : l'un pour les communications « *papier* » et l'autre pour les communications *«électroniques»*.

S'agissant de la diffusion par voie électronique des **tracts et publications** de nature syndicale, il était jusqu'ici prévu qu'un accord d'entreprise pouvait autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale sur un site syndical sur l'intranet de l'entreprise ou par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Cet accord devait définir les modalités de cette mise à disposition et notamment préciser les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message **(C. trav. art. L.2142-6).**

La Cour de cassation, pour sa part, indiquait que la diffusion de publications et de tracts syndicaux sur la messagerie électronique que l'entreprise met à la disposition des salariés n'est possible qu'à la condition soit d'être autorisée par l'employeur, soit d'être organisée par voie d'accord d'entreprise ***(Cass. soc. 25 janvier 2005 n° 02-30.946)***.

L'objet de l'article 58-I de la loi est de faire **évoluer le cadre légal** compte tenu du développement rapide des technologies de l'information et de la communication. Il étend les modalités de communication syndicale en ligne en préservant toutefois la voie conventionnelle.

Ainsi, désormais, un **accord d'entreprise** peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise **(C. trav. art. L.2142-6 modifié, al. 1).**

A **défaut d'accord,** les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans, peuvent mettre à disposition

des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

Comme aujourd'hui, l'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message **(C. trav. art. L.2142-6, al. 2 modifié).**

Autrement dit, l'accès stricto sensu des organisations syndicales à l'intranet de l'entreprise n'est plus subordonné à l'existence d'un accord l'autorisant.

Par ailleurs, lorsqu'un accord d'entreprise définissant les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales existe, cet accès peut recouvrir **l'ensemble des outils numériques** disponibles dans l'entreprise.

Ces dispositions entreront en vigueur le **1er janvier 2017** (Loi art. 58-III).

> Les règles de financement du dialogue social adaptées

Loi art. 33-III et 36

L'article 33-III de la loi adapte **l'article L.2135-11 du Code du travail** relatif aux missions du fonds de financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs afin de tenir compte de la possibilité nouvelle d'organiser des formations communes entre représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Celles-ci pourront être financées avec une contribution du fonds.

L'article L.2135-12 du même Code relatif aux bénéficiaires des crédits du fonds paritaire est également adapté pour tenir compte de la structuration particulière des **professions du spectacle.** Dans le secteur de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle, entreront parmi les bénéficiaires du fonds, au titre de leur participation aux politiques paritaires, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de l'ensemble des professions de ce secteur dont les statuts prévoient qu'elles ont vocation à percevoir les crédits affectés à cette mission.

> La couverture sociale des représentants syndicaux est améliorée

Loi art. 28, III

Chaque délégué syndical peut, en application de **l'article L.2143-16-1 du Code du travail,** utiliser ses heures de délégation pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

L'article 28 de la loi étend la **couverture accidents du travail et maladies professionnelles** du délégué syndical à l'exercice de ces activités **(CSS art. L.418-8 modifié).**

A défaut de précision contraire dans la loi, cette mesure entre en vigueur dès le lendemain de sa publication au Journal officiel.

Pour le comité d'entreprise : quelques ajustements

Les articles de la loi Travail tendent pour l'essentiel soit à ajuster certaines mesures issues de la loi 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, **soit à revenir sur certains principes posés par la Cour de cassation.**

Sous réserve de l'uniformisation du seuil de 300 salariés, qui nécessite un décret pour entrer en vigueur, ces mesures s'appliqueront le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

On rappelle qu'en outre la loi :
- habilite le comité d'entreprise à mandater un expert-comptable en vue de la négociation d'un **accord de préservation de l'emploi ou de développement de l'emploi** et impose, si un tel accord est conclu, la consultation annuelle du comité ;
- autorise le comité d'entreprise à prendre en charge une **expertise commandée par le CHSCT** au terme d'une délibération ultérieurement annulée par le juge.

> Le calcul du seuil de 300 salariés est uniformisé

Loi art. 18, XI 1°

Les comités des entreprises d'au moins 300 salariés ont des **attributions et des règles de fonctionnement spécifiques :** réunion mensuelle, mise en place de commissions respectivement chargées de la formation, de l'égalité professionnelle et du logement, information/consultation plus conséquente de la part de l'employeur, possibilité de recourir à un expert technique dans les cas prévus à **l'article L.2325-38 du Code du travail.**

A l'avenir, ce seuil sera **réputé franchi** lorsque l'effectif de l'entreprise dépassera 300 salariés pendant 12 mois, dans des conditions à déterminer par décret en Conseil d'Etat.

L'employeur disposera toutefois d'un délai d'un an à compter du franchissement de seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise qui en découlent **(C. trav. art. L.2325-14-1 modifié pour le fonctionnement du CE et L.2323-6-1 nouveau pour ses attributions).**

En pratique, l'employeur franchissant le seuil de 300 salariés disposera donc d'**au moins 2 ans pour s'adapter** : au bout de 12 mois (décomptés selon un décret à paraître), le comité devra être réuni mensuellement et mettre en place les commissions mentionnées ci-dessus. Mais ce n'est qu'un an après l'entrée en vigueur de ces obligations que l'employeur sera tenu de respecter les obligations d'information et de consultation des entreprises d'au moins 300 salariés (informations trimestrielles, bilan social annuel, informations plus nombreuses lors des consultations annuelles).

A noter : La loi 2015-994 du 17 août 2015 avait institué un mécanisme assez similaire mais qui n'est jamais entré en vigueur **faute de parution du décret** devant en fixer les modalités d'application. L'article 18, XI, 1° de la présente loi vise semble-t-il à corriger les imperfections du dispositif antérieur : son champ était restreint à la périodicité des réunions et à l'information du comité et la période de référence pour considérer que le seuil était franchi correspondait aux 12 derniers mois.

> La base de données fait l'objet de quelques précisions

Loi art. 8, XI 6° et 18, V à VII et XII

S'agissant de la base de données économiques et sociales, la loi procède à quelques ajustements du régime issu de la loi 2015-994 du 17 août 2015.

Les précisions suivantes sont en effet apportées :

- la mise à disposition d'informations dans la base vaut communication au **CHSCT** ;
- la rubrique **égalité professionnelle** mentionne la part des hommes et des femmes dans les conseils d'administration **(C. trav. art. L.2323-8,1 bis modifié)** ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'**information trimestrielle** est mise à disposition du comité dans la base **(C. trav. art. L.2323-60 modifié)** ;
- dans les sociétés commerciales, le **rapport de gestion** comportant les informations relatives à la RSE (responsabilité sociale et environnementale des entreprises) est mis à disposition en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise **(C. trav. art. L.2323-13, 2° modifié par art. 18, VI).**

L'article L.2323-17, 5° du Code du travail fixant la liste des informations à verser dans la base, en matière de durée du travail, en vue de la **consultation sur la politique sociale** de l'entreprise est également remanié pour tenir compte de la renumérotation des articles du Code du travail sur le sujet par la présente loi (Loi art. 8, XI, 6°). Mais ce remaniement purement formel n'emporte pas de modification des obligations s'imposant aux employeurs.

Par ailleurs, s'agissant de cette consultation, une coquille issue de la loi du 17 août 2015 est corrigée : la **commission égalité professionnelle** est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise et non celles sur le Cice **(C. trav. art. L.2325-34 modifié par art. 18 VII).**

> Les consultations sur les heures supplémentaires sont encadrées par des délais préfix

Loi art. 8, XI 5°

Sauf dispositions législatives spéciales, pour les consultations énumérées à **l'article L.2323-3 du Code du travail,** les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus sont fixés par accord (accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, accord employeur/comité d'entreprise) ou, à défaut d'accord, par le Code du travail.

La loi étend ce principe aux consultations prévues aux **articles L.3121-28 à L.3121-39 du Code du travail (C. trav. art. L.2323-3, al. 3 modifié)**, c'est-à-dire à :

- la consultation préalable au remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un **repos compensateur** dans les entreprises sans délégué syndical ;
- la consultation préalable à l'adaptation, en l'absence d'accord, des conditions et modalités d'attribution et de prise de ce repos ;
- la consultation annuelle, dans les entreprises sans contingent conventionnel, sur les modalités d'utilisation du **contingent réglementaire** d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement.

Cette dernière consultation, qui était jusqu'à présent prévue par **l'article L.3121-11 du Code du travail,** relevait déjà de délais préfix.

> Le comité d'entreprise peut financer la formation des DP et des DS

Loi art. 33, I

La **loi autorise le comité d'entreprise** à consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel (DP) et des délégués syndicaux (DS) de l'entreprise **(C. trav. art. L.2325-43 nouveau).**

A noter : Il est ainsi mis fin à la jurisprudence de la Cour de cassation interdisant au comité d'entreprise de financer de telles formations ***(Cass. soc. 27-3-2012 n° 11-10.825 : RJS 6/12 n° 575).***

Cette nouvelle possibilité est assortie de garanties destinées à assurer une certaine **transparence des décisions** du comité en la matière.

- **En premier lieu,** la décision de financer la formation des DS et DP doit résulter d'une délibération du comité d'entreprise **(C. trav. art. L.2325-43 nouveau).** Autrement dit, elle doit résulter d'une décision prise à la majorité des membres présents à la séance du comité où ce financement était à l'ordre du jour.

- **En second lieu,** la somme consacrée à ces formations et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part dans les comptes annuels du comité d'entreprise (ou, pour les petits comités, dans ses documents comptables) et, d'autre part, dans son rapport annuel d'activité et de gestion **(C. trav. art. L.2325-43 nouveau).**

Tableau avant / après

Le tableau ci-dessous récapitule les mesures applicables au comité d'entreprise avant et après la loi.

Franchissement du seuil de 300 salariés	***Avant***	***Après***
Période de référence pour apprécier si le seuil a été franchi	- Pour la périodicité des réunions et les informations à communiquer au CE : seuil dépassé pendant les 12 derniers mois dans des conditions déterminées par un décret jamais paru - Pour les autres attributions et les règles de fonctionnement du CE : pas de précision dans les textes	Règle identique pour l'ensemble des attributions et des règles de fonctionnement du CE : seuil dépassé pendant 12 mois, dans des conditions à déterminer par un décret en Conseil d'Etat
Délai d'adaptation	- Pour les informations supplémentaires à fournir au CE des entreprises d'au moins 300 salariés : 1 an à compter du franchissement du seuil à partir duquel le comité est réuni mensuellement - Pour les consultations supplémentaires à effectuer dans les entreprises d'au moins 300 salariés : pas de délai d'adaptation	Un an à compter du franchissement du seuil ci-dessus pour se conformer aux obligations d'information et de consultation du CE qui en découlent

Franchissement du seuil de 300 salariés	***Avant***	***Après***
Base de données économiques et sociales (BDES)	Le régime issu de la loi 2015-994 du 17 août 2015 manquait de précisions sur les points ci-contre	Il est désormais précisé que : - la mise à disposition d'informations dans la BDES vaut communication au CHSCT - la rubrique égalité professionnelle mentionne la part des hommes et des femmes dans les conseils d'administration - dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'information trimestrielle est mise à disposition dans la BDES - dans les sociétés commerciales, le rapport de gestion comportant les informations relatives à la RSE est mis à disposition en vue de la consultation sur la situation économique de l'entreprise
Consultation du CE sur les heures supplémentaires		
Repos compensateur de remplacement (dans les entreprises sans accord sur le sujet) : mise en place ou adaptation des condition et modalités d'attribution	Délai d'examen par le CE : non défini	Délai d'examen par le CE : défini par accord ou, en l'absence d'accord, par le Code du travail
Consultation annuelle sur les modalités d'utilisation du contingent réglementaire et de son éventuel dépassement	Délai d'examen par le CE : défini par accord ou, en l'absence d'accord, par le Code du travail	Sans changement
Financement de la formation des DS et D par le CE	Interdite	Autorisée

> Textes

C. trav. art. L.2323-3, al. 3 modifié.
- Sauf dispositions législatives spéciales, l'accord défini à l'article L 2323-7 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais

dans lesquels les avis du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations prévues aux articles L 2323-10, L 2323-12, L 2323-15 et *L 3121-28* à *L 3121-39,* ainsi qu'aux consultations ponctuelles prévues à la présente section. Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, doivent permettre au comité d'entreprise ou, le cas échéant, au comité central d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

C. trav. art. L.2323-8, 1 bis modifié. - Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

(…)

1° bis Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation *comparée* des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et *familiale,* analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, *part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ;*

C. trav. art. L.2323-13,2° modifié. - En vue de la consultation prévue à l'article L 2323-12, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L 2323-9 :

(…)

2° Pour toutes les sociétés commerciales, les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, *notamment le rapport de gestion prévu à l'article L 225-102-1 du Code de commerce qui comprend les informations relatives à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises,* les communications et les copies transmises aux actionnaires dans les conditions prévues aux articles L 225-100 à L 225-102-2, L 225-108 et L 225-115 à L 225-118 du Code de commerce, ainsi que le rapport des commissaires aux comptes. Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour

recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise ;

C. trav. art. L.2323-17, 5° modifié. - En vue de la consultation prévue à l'article L 2323-15, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L 2323-9 :

(…)

5° Les informations sur la durée du travail, portant sur :

a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;
b) A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues aux articles L 3121-28 à L 3121-29 ;
c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;
d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue au *premier alinéa de l'article L 3123-7 et aux articles L 3123-19 et L 3123-27 ;*
e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés aux articles L 3141-13 à L 3141-16, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article L 3121-44 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;

C. trav. art. L.2323-26-1 nouveau. - Le seuil de trois cents salariés mentionné au présent chapitre est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.
L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise qui en découlent.

C. trav. art. L.2323-60 modifié. - Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur met à la *disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L 2323-9,* des informations sur :

1° L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;

2° Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;
3° Le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.

C. trav. art. L.2325-14-1 modifié. - Le seuil de trois cents salariés mentionné au présent chapitre est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.
L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information du comité d'entreprise qui en découlent.

C. trav. art. L.2325-34 modifié. - Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise.
Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article *L 2323-15.*

C. trav. art. L.2325-43 modifié. - L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute.

Le comité d'entreprise peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité d'entreprise ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L 2325-46 et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article L 2325-50.

Pour le CCE et les comités d'établissement, une plus grande latitude est laissée à l'accord

La loi permet de définir par accord l'ordre de consultation du comité central d'entreprise (CCE) et des comités d'établissement ainsi que les critères de répartition de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles.

Ces nouvelles possibilités **entreront en vigueur** le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

> L'ordre de consultation du CCE et des comités d'établissement peut être fixé par accord

Loi art. 18, XIII

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, un **accord** peut désormais définir l'ordre et les délais dans lesquels le CCE et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leurs avis **(C. trav. art. L.2327-15 modifié).**

Il est donc possible de déroger au principe institué par la loi 2015-994 du 17 août 2015 selon lequel la consultation des comités d'établissement précède celle du CCE.

A noter : La loi ne précise pas la **nature de l'accord** habilité à fixer l'ordre des consultations. En présence d'un délégué syndical, l'accord doit, au vu de **l'article L.2323-3 du Code du travail,** prendre la forme d'un accord d'entreprise.

En l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et chaque comité concerné peut, sur le fondement de ce texte, fixer les délais d'examen. Mais un tel accord ne semble pas pouvoir déroger à l'ordre des consultations, sauf précisions contraires de l'administration.

A défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CCE et l'avis du CCE est rendu dans les délais légaux **(C. trav. art. L.2327-15 modifié).**

> Un accord peut fixer les critères de répartition de la contribution aux activités sociales

Loi art. 34

Dans les entreprises comportant plusieurs comités d'établissement, la **répartition** de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles **entre les comités d'établissement** peut dorénavant être fixée par un accord d'entreprise, au **prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés (C. trav. art. L.2323-86-1 nouveau).**

Cet accord d'entreprise doit être conclu dans les conditions prévues à **l'article L.2232-12 du Code du travail (C. trav. art. L.2323-86-1 nouveau).**

A défaut d'accord, la répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement **(C. trav. art. L.2323-86-1 nouveau).**

A noter : Cette disposition vise à contrecarrer la jurisprudence de la Cour de cassation imposant de calculer la contribution de chaque comité d'établissement sur sa masse salariale ***(Cass. soc. 12-11- 2015 n° 14-12.830 : RJS 1/16 n° 37).***

Quel que soit son mode de répartition entre les établissements, la détermination du **montant global de la contribution** patronale est

effectuée au niveau de l'entreprise **(C. trav. art. L.2323-86-1 nouveau).**

Sur ce point, la loi entérine un principe posé de longue date par la jurisprudence (voir notamment : ***Cass. soc. 18-3-1971 n° 69-11.020 ; Cass. soc. 17-9-2003 n° 01-11.532 : RJS 11/03 n° 1282).***

Tableau avant / après

Le tableau ci-dessous récapitule les règles applicables à la consultation du CCE et des comités d'établissement et à la répartition de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles entre établissements avant et après la loi.

	Avant	***Après***
Consultation conjointe des comités	Consultation des comités d'établissement avant celle du CCE	Un accord peut fixer l'ordre des consultations
Répartition de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles entre les établissements	- Dotation globale calculée en fonction de la masse salariale de l'entreprise ; - Dotation de chaque établissement calculée en fonction de sa masse salariale	- Dotation globale calculée en fonction de la masse salariale de l'entreprise ; - Dotation de chaque établissement calculée en fonction de sa masse salariale sauf si un accord d'entreprise prévoit une répartition en fonction de l'effectif ou une répartition combinant masse salariale et effectif.

> Textes

C. trav. art. L.2327-15 modifié. - Le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.

Le comité d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leurs avis.

A défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise et l'avis du comité central d'entreprise est rendu dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.

Le fonctionnement du CHSCT fait encore l'objet d'aménagements

La loi contient **plusieurs mesures** relatives au fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Notamment, elle réécrit les dispositions du Code du travail régissant la prise en charge par l'employeur des frais de **l'expertise** décidée par le CHSCT, qui ont été récemment jugées non conformes à la Constitution. Elle parachève également la réforme des modalités de **consultation** de cette instance, qui avait été engagée par la loi 2015-994 du 17 août 2015.

Ces mesures **entreront en vigueur** le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

> Les règles de consultation des CHSCT et de l'instance de coordination peuvent être déterminées par accord

Loi art. 18, XIV

Depuis l'intervention de **la loi 2013-504 du 14 juin 2013** relative à la sécurisation de l'emploi, l'employeur peut décider la mise en place d'une instance de coordination des différents CHSCT concernés par un projet commun afin de recourir à une expertise unique **(C. trav. art. L.4616-1 et suivants). Initialement,** l'instance de coordination, qui décidait d'émettre un avis sur le projet, devait ensuite le **transmettre aux CHSCT** concernés dans un **délai de 15 jours** après la remise du rapport d'expertise.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a inversé **la logique.** Désormais, lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et les CHSCT concernés par le projet, l'avis rendu par chacun d'eux doit être **transmis à l'instance de coordination** dans des **délais fixés par décret** en Conseil d'Etat.

La présente loi décide de donner encore plus de latitude à l'employeur et à la délégation du personnel en matière de fixation des modalités de consultation du CHSCT.

Ainsi, **l'ordre** et **les délais** dans lesquels l'instance de coordination et les CHSCT rendent et transmettent leur avis peuvent être fixés par un accord entre l'employeur et les représentants du personnel. **A défaut** d'accord, ce sont les règles issues de la loi relative au dialogue social et à l'emploi qui s'appliquent : il revient d'abord aux CHSCT de transmettre leurs avis à l'instance de coordination qui rend à son tour un avis, le tout dans des délais **fixés par décret** en Conseil d'Etat.

A noter : Les délais de consultation du CHSCT applicables à défaut d'accord sur le sujet ont été **récemment fixés** par le décret 2016-868 du 29 juin 2016.

> Les missions du CHSCT

Loi art. 32

En vertu de **l'article L.4612-1 du Code du travail,** le CHSCT a pour mission de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure et à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il est également chargé de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

L'article 32 de la loi modifie cet article afin de prévoir que le CHSCT doit en outre **contribuer à l'adaptation** et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès **des personnes handicapées** à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.

A noter : Un nouveau rôle de prévention des agissements sexistes dans l'entreprise est également attribué par la loi au CHSCT.

> La mise à disposition de documents dans la BDES vaut communication des informations au CHSCT

Loi art. 18, X

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a enrichi et clarifié le contenu de la base de données économiques et sociales (BDES). Ainsi, depuis le 1er janvier 2016, l'information récurrente du CHSCT se fait désormais **via cette base** de données.

La présente loi répare un oubli.

L'article L.2323-9 du Code du travail prévoyait en effet, jusqu'à présent, que la **mise à disposition** actualisée des documents **dans la BDES** vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise. Le CHSCT était étrangement absent de ce texte. C'est pourquoi cet article est complété de manière à préciser expressément que cette mise à disposition **vaut également communication** des rapports et informations au CHSCT.

> L'expertise du CHSCT est mise en conformité avec la Constitution

Loi art. 31

Le Code du travail permet au CHSCT de recourir au service d'un expert dans certains cas : risque grave, projet important modifiant les conditions de travail, projet de restructuration et de compression des effectifs, etc.

Les modalités pratiques de l'expertise ne sont toutefois pas sans poser des difficultés, notamment s'agissant du droit de l'employeur de la contester

et de son obligation d'en prendre en charge le coût.

En effet, le Code du travail prévoit actuellement que le **coût de l'expertise** sollicitée par un CHSCT est à la charge de l'employeur, sans plus de précision. Or, la Cour de cassation a jugé que cette prise en charge s'impose même lorsque l'employeur a obtenu postérieurement l'annulation par le juge de la délibération décidant de l'expertise.

Estimant que cette règle privait l'employeur de toute protection de son droit de propriété, le Conseil constitutionnel l'a censurée. Il a toutefois reporté **l'abrogation effective de ce texte au 1er janvier 2017** pour laisser au législateur le temps de remédier à cette inconstitutionnalité.

Tel est l'objet de l'article 31 de la présente loi, qui entrera en vigueur dès le lendemain de sa publication au Journal officiel.

> L'employeur doit contester le recours à l'expertise dans un délai de 15 jours

L'employeur qui entend **contester la nécessité** de l'expertise, la **désignation de l'expert,** le **coût prévisionnel** (tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis), **l'étendue** ou le **délai** de l'expertise doit désormais saisir le **juge judiciaire** dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT ou de l'instance de coordination décidant le recours à l'expertise. Ce juge est tenu de statuer, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les 10 jours suivant sa saisine.

Cette saisine **suspend** alors l'exécution de la décision du CHSCT ou de l'instance de coordination, mais également les délais de leur consultation sur le projet en cause, ainsi que ceux du comité d'entreprise s'il est impliqué, jusqu'à la notification du jugement **(C. trav. art. L.4614-13 modifié).**

A noter : Cette nouvelle procédure de contestation permet ainsi d'éviter la situation dans laquelle un expert mène son expertise jusqu'à son terme alors que son bien-fondé est parallèlement contesté par l'employeur.

Le législateur précise également que l'employeur **peut contester le coût final** de l'expertise dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût, notamment par la remise de la facture. Mais, contrairement à la contestation au moment de l'expertise, aucun délai n'est imposé au juge judiciaire pour prendre sa décision **(C. trav. art. L.4614-13-1 nouveau).**

> La prise en charge des frais d'expertise incombe toujours à l'employeur sauf si elle est annulée

De nouvelles modalités de prise en charge des frais d'expertise sont également fixées par le législateur.

La prise en charge de ces frais **par l'employeur** demeure le principe. Toutefois, ce dernier n'est plus soumis à cette obligation dès lors qu'il a obtenu **l'annulation définitive** par le juge de la décision du CHSCT ou de l'instance de coordination de recourir à une expertise. Dans ce cas, toutes les **sommes éventuellement perçues par l'expert** doivent être **remboursées** par ce dernier à l'employeur **(C. trav. art. L.4614-13 modifié).**

Un **autre mécanisme** de prise en charge des frais de l'expertise du CHSCT est prévu par la loi.

En effet, le **comité d'entreprise** peut, à tout moment, décider de prendre en charge, dans le cadre de son budget de fonctionnement, les coûts engendrés par une telle expertise. En d'autres termes, même si l'expertise initiale est judiciairement annulée, elle pourrait quand même se dérouler normalement, dès lors que le comité d'entreprise décide de la financer **(C. trav. art. L.4614-13 modifié et L.2325-41-1 nouveau).**

> Textes

C. trav. art. L.4614-13 modifié. - Lorsque l'expert a été désigné sur le fondement de l'article L 4614-12-1, toute contestation relative à l'expertise avant transmission de la demande de validation ou d'homologation prévue à l'article L 1233-57-4 est adressée à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de cinq jours. Cette décision peut être contestée dans les conditions prévues à l'article L 1235-7-1.

Dans les autres cas, l'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis, l'étendue ou le délai de l'expertise saisit le juge judiciaire dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination mentionnée à l'article L 4616-1. Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination mentionnée à l'article L 4616-1, ainsi que les délais dans lesquels ils sont consultés en application de l'article L 4612-8, jusqu'à la notification du jugement. Lorsque le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou l'instance de coordination mentionnée au même article L 4616-1 ainsi que le comité d'entreprise sont consultés sur un même projet, cette saisine suspend également, jusqu'à la notification du jugement, les délais dans lesquels le comité d'entreprise est consulté en application de l'article L 2323-3.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. Toutefois,

en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le comité d'entreprise peut, à tout moment, décider de les prendre en charge dans les conditions prévues à l'article L 2325-41-1.

C. trav. art. L.4614-13-1 nouveau. - L'employeur peut contester le coût final de l'expertise devant le juge judiciaire, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût.

C. trav. art. L.2325-41-1 nouveau. - Le comité d'entreprise peut, à tout moment, décider de prendre en charge, au titre de sa subvention de fonctionnement prévue à l'article L 2325-43, les frais d'une expertise du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application du troisième alinéa de l'article L 4614-13.

> Instance regroupée : détermination des établissements distincts

Loi art. 18, XV

Depuis le 25 mars 2016, les entreprises d'au moins 300 salariés peuvent prévoir, par accord collectif majoritaire, le regroupement des **délégués du personnel,** du **comité d'entreprise** et du **CHSCT** ou de deux de ces institutions représentatives seulement au sein d'une instance commune **(C. trav. art. L.2391-1 et R.2391-1 s.).**

En principe, la détermination des établissements distincts dans lesquels l'instance regroupée est mise en place nécessite la conclusion d'un **protocole d'accord préélectoral** lors d'une négociation directement liée au déroulement des élections et selon une condition de double majorité **(C. trav. art. L.2314-3-1 pour les DP et L.2324-4-1 pour le CE).** A défaut, le caractère d'établissement distinct est reconnu par **l'autorité administrative (C. trav. art. L.2314-31, L.2322-5 et L.2327-7).**

L'article 18, XV de la loi prévoit que, **par dérogation** à ces dispositions, **l'accord majoritaire mettant en place l'instance** regroupée peut déterminer le nombre et le périmètre du ou des établissements distincts pour l'élection de la ou des instances regroupées conformément à cet accord **(C. trav. art. L.2392-4 nouveau).**

Faute de dispositions particulières de la loi sur le sujet, cette disposition **entrera en vigueur** le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

> La DUP pourra recourir à la visioconférence

Loi art. 18, VIII, IX et XVI

La loi 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a prévu la possibilité de recourir à la visioconférence pour réunir la plupart des institutions représentatives du personnel. Toutefois, certaines institutions n'ont pas été visées : délégués du personnel, délégation unique du personnel (DUP), comité de la société coopérative européenne et comité de la société issue d'une fusion transfrontalière.

Réparant ce fait, l'article 18, VIII de la loi prévoit que les **réunions de la DUP** peuvent se dérouler en visioconférence, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des **points relevant uniquement des attributions des délégués du personnel.**

L'article 18, IX de la loi autorise également le recours à la visioconférence pour les réunions du **comité de la société coopérative européenne** et pour celles du comité de la société **issue d'une fusion transfrontalière.**

Au plan formel, les **articles L.2326-5, L.2363-6 et L.2373-3 du Code du travail** sont modifiés en conséquence.

A noter : Les **délégués du personnel** continuent à ne pas pouvoir recourir à la visioconférence.

Le **recours à la visioconférence** par la DUP et les autres instances visées ci-dessus se fait dans les **conditions de droit commun** (accord entre employeur et élus du personnel, 3 réunions au plus par année civile en l'absence d'accord, possibilité de voter à bulletin secret dans les conditions fixées par les **articles D.2325-1-1 et D.2325-1-2 du Code du travail).**

Les dispositions ci-dessus entrent en vigueur le **lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.** Le recours à la visioconférence est applicable y compris aux entreprises dans lesquelles, en application de l'article 13, VI de la loi du 17 août 2015, l'employeur a décidé le **maintien de la DUP sous sa forme antérieure,** après avis de celle-ci et dans la limite de 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours.

Elections professionnelles : contentieux unifié, vote électronique facilité

> Contentieux de la reconnaissance d'un établissement distinct : compétence du juge judiciaire

Loi art. 18, II et III

Depuis la loi 2015-990 du 6 août 2015 relative à la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, le contentieux en matière électorale n'est plus partagé entre le juge judiciaire et le juge administratif. Le juge judiciaire est devenu le seul juge de l'élection et des décisions de l'administration en matière préélectorale, à l'exception des décisions de reconnaissance des établissements distincts et de perte de cette qualité pour les élections du comité d'entreprise.

L'article 18, III de la loi **supprime** cette **exception.** Il transfère, dès le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, la compétence du juge administratif au juge judiciaire pour les recours à l'encontre des décisions de l'autorité administrative portant sur la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct et sur la perte de cette qualité pour les élections du **comité d'entreprise (C.trav. art. L.2322-5 modifié).**

Pour les décisions administratives préélectorales relevant déjà du juge judiciaire, les dispositions légales prévoyant cette compétence font l'objet d'une nouvelle rédaction sans d'incidence sur le fond. Les articles **L.2314-11** et **L.2324-13** (répartition du personnel et des sièges entre collèges électoraux) ; **L.2314-20** et **L.2324-18** (autorisation de déroger aux conditions légales d'ancienneté pour être électeur ou éligible) ; **L.2314-31** (reconnaissance de la qualité d'établissement distinct et de la perte de cette qualité pour l'élection des délégués du personnel) et **L.2327-7** (fixation du nombre d'établissements distincts et répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories en vue de l'élection du comité central d'entreprise) du **Code du travail** sont modifiés en conséquence.

> Le vote électronique peut être mis en place par l'employeur

Loi art. 58, II

Jusqu'à présent, le recours au vote électronique pour les élections professionnelles n'était possible que si un accord d'entreprise ou de groupe le prévoyant était signé **(C. trav. art. L.2314-21 (DP) et L.2324-19 (CE)**).

L'article 58, II du projet de loi permet désormais à l'employeur, en l'absence d'accord, de fixer lui-même les **modalités** du vote électronique dans le respect toutefois de conditions prévues par décret en Conseil d'Etat **(C. trav. art. L.2314-21 (DP) et L.2324-19 (CE) modifiés).**

L'application effective de la mesure est donc subordonnée à la parution de ce décret.

> Le décompte des heures de délégation adapté pour les représentants au forfait jours

Loi art. 28-II

L'article 28-II de la loi met en place un mécanisme de décompte des heures de délégation propre aux salariés au forfait jours.

Le décompte en heures de travail du temps consacré à l'exercice d'un mandat n'était, en effet, pas adapté aux salariés dont le temps de travail est décompté en jours et non en heures.
Dans les faits, il arrivait que des représentants au forfait jours renoncent à faire valoir leur droit à des heures de délégation et acceptent, de ce fait, que le temps consacré à l'exercice de leur mandat s'ajoute à leur charge habituelle de travail.

Ces heures seront désormais regroupées en demi-journées de travail venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Ainsi, 4 heures correspondent à une demi-journée de travail. **Les modalités d'utilisation d'un reliquat éventuel seront fixées par décret.**

Il s'agit là d'un **mécanisme supplétif** s'appliquant à défaut de disposition spécifique prévue dans un accord collectif (d'établissement, d'entreprise ou de branche).

Les articles L.2142-1-3 (représentants de sections syndicales), **L.2143-13** (délégués syndicaux), **L.2143-15** (délégué syndical central), **L.2315-1** (délégués du personnel), **L.2325-6** (membres du comité d'entreprise), L.2326-6 (délégation unique du personnel), **L.2393-3** (instance regroupée) et **L.4614-3** (CHSCT) sont complétés en conséquence.

A défaut de précision contraire, cette mesure entre en vigueur dès le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel. **Son application effective est toutefois subordonnée à la publication du décret précité.**

LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Définition du motif économique de licenciement

Loi art. 67

La loi intègre au Code du travail des critères permettant de caractériser les difficultés économiques invoquées par l'employeur à l'appui d'un licenciement pour motif économique.

Modifiant **l'article L.1233-3 du Code du travail,** la loi Travail procède à la redéfinition des critères du licenciement économique, notamment en complétant la liste des causes économiques prévue par le Code du travail et en précisant la notion de difficultés économiques.

Ces dispositions n'entrent pas en vigueur immédiatement : leur effet est reporté au 1er décembre 2016 (Loi art. 67, V).

> La liste des causes de licenciement est complétée

La loi inscrit la **réorganisation de l'entreprise** nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la **cessation d'activité** parmi les causes possibles de licenciement économique. Elles s'ajoutent aux difficultés économiques et aux mutations technologiques déjà prévues jusqu'alors.

Ce faisant le législateur ne fait que **transposer la jurisprudence** en la matière. En effet, la Cour de cassation juge de manière constante depuis 1995, que, lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité de l'entreprise (notamment **Cass. soc. 5-4-1995 n° 93-42.690 : RJS 5/95 n° 497 ; Cass. soc. 20-3-2007 n° 05-40.629 : RJS 6/07 n° 714).** Cette solution a d'ailleurs été reprise par le Conseil constitutionnel **(Cons. const. 12-1-2002 n° 2001-455 DC)**. De même, la Haute Cour admet, depuis 2001, que la cessation d'activité de l'entreprise constitue en elle-même une cause économique de licenciement, excepté si elle est due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable **(Cass. soc. 16-1-2001 n° 98-44.647 : RJS 3/01 n° 294 ; Cass. soc. 10-5-2012 n° 11-14.463).**

A noter : Comme auparavant, la liste des causes économiques de licenciement fixée par le Code du travail n'est **pas limitative,** l'adverbe « notamment » étant maintenu. La jurisprudence pourra, le cas échéant, prendre en compte d'autres situations.

> La notion de difficultés économiques

La loi fixe les critères permettant de définir plus précisément les difficultés économiques pouvant justifier un

licenciement, ce qui n'était pas le cas jusqu'à aujourd'hui. Certains de ces **indicateurs** sont appréciés sur une durée variant en fonction de l'effectif de l'entreprise.

A noter : Le renvoi à la négociation collective pour la définition de ces indicateurs, envisagé dans le projet de loi initial, a été finalement abandonné pour en rester à une définition légale.

Dorénavant les difficultés économiques sont caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une **baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation,** soit par tout **autre élément** de nature à justifier de ces difficultés.

Ainsi, l'entreprise qui remplit un seul de ces critères justifie de difficultés économiques susceptibles de motiver un licenciement économique.

A noter : Compte tenu de la rédaction adoptée, ces critères ont plutôt un **caractère indicatif.** En cas de litige, le juge pourra en retenir d'autres dès lors qu'ils sont de nature à justifier des difficultés économiques. Il reviendra par ailleurs aux juges d'apprécier l'« évolution significative » de ces indicateurs, le législateur ayant choisi de ne pas définir objectivement cette notion, par exemple en fixant un pourcentage de baisse.

La **baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires** doit par ailleurs être constatée sur une durée différente en fonction de la taille de l'entreprise ; elle est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 300 salariés.

> L'impact sur l'emploi est apprécié au niveau de l'entreprise

La loi limite le périmètre d'appréciation des conséquences sur l'emploi. Ainsi, il est précisé que la matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail **s'apprécie au niveau de l'entreprise.**

A noter : Là encore, le législateur transpose la jurisprudence de la Cour de cassation. Celle-ci a en effet jugé que, si les difficultés économiques s'apprécient dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise concernée, la réalité des suppressions ou transformations d'emplois ou des modifications du contrat de travail doit être examinée au niveau de l'entreprise ***(Cass. soc. 8-2-1998 n° 95-43.606 ; Cass. soc. 8-7- 2008 n° 06-45.564 : RJS 10/08 n° 967).***

Tableau avant / après

Est retracée dans le tableau ci-après l'évolution de la définition légale du licenciement économique.

	Avant	***Après***
Motifs	Non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail	Non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail
Causes économiques	Notamment : - Difficultés économiques - Mutation technologique	Notamment : - Difficultés économiques - Mutations technologiques - Réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité - Cessation d'activité
Indicateurs des difficultés économiques	Aucun	- Baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires sur une certaine durée variant en fonction de la taille de l'entreprise - Pertes d'exploitation ou dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation - Tout autre élément de nature à justifier les difficultés

> Textes

C. trav. art. L.1233-3 modifié. - *Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :*

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au présent article.

Les licenciements économiques avant transfert autorisés sous conditions

Loi art. 94

L'article 94 de la loi lève, sous certaines conditions, **l'interdiction imposée au cédant,** par une **jurisprudence constante,** de licencier avant un transfert d'établissement.

Pour la Cour de cassation, en effet, le transfert d'une entité économique autonome entraîne de plein droit, en application de **l'article L.1224-1 du Code du travail,** le maintien avec le nouvel employeur des contrats de travail qui y sont attachés et prive d'effet les licenciements pour motif économique prononcés par le cédant à l'occasion du transfert.

Notons que : selon le Gouvernement, cette situation peut décourager le repreneur potentiel, notamment lorsque son offre de reprise porte sur une entité économique autonome, mais dont il ne lui est pas possible de conserver la totalité des emplois… S'il renonce, les emplois qui auraient pu être repris ne le sont pas.

Sont concernées par la levée de l'interdiction de licencier les entreprises d'**au moins 1 000 salariés,** celles appartenant à un groupe d'au moins 1 000 salariés, ainsi que les entreprises de dimension communautaire ou appartenant à un groupe de dimension communautaire.

Il faut :
- que le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) comporte, en vue **d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert** d'une ou plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois ;
- que ces entreprises souhaitent **accepter une offre de reprise** dans le cadre de l'obligation de recherche d'un repreneur **(C. trav. art. L.1233-61 modifié).**

A noter : le fait de **réserver aux grandes entreprises** la levée de l'interdiction de licencier avant transfert paraît constituer une rupture d'égalité dont la **conformité à la Constitution** n'est pas évidente. Ce point n'a pourtant pas fait l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel.

Pour ces entreprises, le **transfert de droit des contrats de travail** ne s'applique que dans la limite du nombre des **emplois qui n'ont pas été supprimés** à la suite des licenciements à la date d'effet du transfert. Autrement dit, l'entreprise cédante peut licencier les salariés non repris **(C. trav. art. L.1233-61 modifié).**

Lorsque le **PSE** est fixé par **accord collectif majoritaire,** celui-ci peut prévoir les conditions dans lesquelles la procédure **d'information-consultation du comité d'entreprise** peut être aménagée en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques prévues à **l'article L.1233-61** nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois **(C. trav. art. L.1233-24-2 modifié).**

Dans ce cas, l'employeur consulte le comité d'entreprise sur l'offre de reprise dans le délai fixé par l'accord **(C. trav. art. L.1233-57-19 modifié).**

La liste des **mesures du PSE** est complétée pour qu'elles comprennent les actions favorisant la **reprise de tout ou partie des activités** en vue d'éviter la **fermeture d'un ou de plusieurs établissements (C. trav. art. L.1233-62 modifié).**

Les dispositions ci-dessus s'appliqueront aux licenciements économiques engagés après la publication de la loi.

La procédure de licenciement est considérée comme engagée à compter de la date d'envoi de la convocation, selon le cas, à l'entretien préalable ou à la première réunion des délégués du personnel ou du comité d'entreprise sur les licenciements (Loi art. 94, II).

Revitalisation du bassin d'emploi : deux ajustements mineurs

Loi art. 97

Lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des

bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises d'au moins 1 000 salariés, celles appartenant à un groupe d'au moins 1 000 salariés, ainsi que les entreprises de dimension communautaire ou appartenant à un groupe de dimension communautaire doivent contribuer à la revitalisation du ou des bassins d'emploi affectés. Une convention conclue entre l'entreprise et l'administration définit la nature et les modalités de mise en oeuvre de ces actions et fixe une contribution financière à la charge de l'entreprise.

L'article 97 de la loi ajuste le dispositif sur deux points.

Actuellement, la convention tient compte des actions en faveur de l'emploi mises en oeuvre par anticipation dans le cadre d'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences **(GPEC)** ou prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi **(PSE)** établi par l'entreprise.

- **L'article 97, 1° de la loi** prévoit que seront aussi prises en compte les actions en faveur de l'emploi prévues dans le cadre d'une **démarche volontaire de l'entreprise** faisant l'objet d'un **document-cadre** conclu avec l'Etat, dont le contenu et les modalités d'adoption seront définies par décret à paraître **(C. trav. art. L.1233-85 modifié).**
- **L'article 97, 2° de la loi** prévoit que, lorsque les suppressions d'emploi concernent **au moins 3 départements,** une **convention-cadre nationale** de revitalisation est conclue entre le ministre chargé de l'emploi et l'entreprise.

Il est tenu compte, pour déterminer le montant de la **contribution financière de l'entreprise,** du nombre total des emplois supprimés.
La convention-cadre est **signée** dans les 6 mois à compter de la notification par l'employeur du projet de licenciement à l'autorité administrative.
Elle donne lieu, dans les 4 mois à compter de sa signature, à une ou plusieurs **conventions locales** conclues entre le préfet et l'entreprise.
Ces conventions se conforment à la convention-cadre nationale **(C. trav. art. L.1233-90-1 nouveau).**

Cette disposition s'inspire d'une circulaire DGEFP 2012-14 du 12 juillet 2012 relative à la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation instituée à **l'article L.1233-84 du Code du travail.**

L'article 97, 1° de la loi entrera en vigueur à la publication du décret qui doit fixer le contenu et les modalités du document-cadre définissant la démarche volontaire de l'entreprise en matière d'emploi. L'article 97, 2° s'appliquera le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le compte personnel d'activité opérationnel dès le 1er janvier 2017 Le compte personnel d'activité opérationnel dès le 1er janvier 2017

Loi art. 39, I, III, IV et 42

Présenté comme l'une des mesures phares de la loi Travail à destination des actifs, le compte personnel d'activité regroupera en 2017 le compte personnel de formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité et le compte d'engagement citoyen.

La loi fixe les modalités de fonctionnement du compte personnel d'activité, en application de la loi 2015-995 du 17 août 2015, dont l'article 38 avait fixé au 1er janvier 2017 l'objectif de création de ce dispositif.

Elle tient compte de la position commune à laquelle ont abouti les interlocuteurs sociaux le 8 février 2016, bien qu'elle n'ait pas été signée par une organisation représentative d'employeurs.

Le compte personnel d'activité **entre en vigueur** le 1er janvier 2017, selon les modalités suivantes.

> Un compte pour sécuriser les parcours professionnels

Le compte personnel d'activité a pour **objectif** de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel, en supprimant les obstacles à la mobilité. Il contribue au droit à la qualification professionnelle et permet la reconnaissance de l'engagement citoyen **(C. trav. art. L.5151-1 nouveau, al. 1).**

> Un compte ouvert aux actifs et aux retraités

Peut ouvrir un compte personnel d'activité toute personne **active** âgée d'au moins 16 ans qui remplit l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- occuper un emploi, même si l'activité est exercée à l'étranger dès lors qu'elle l'est au titre d'un contrat de travail de droit français ;
- être à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- être accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT).

Le jeune en contrat d'apprentissage peut ouvrir un tel compte dès 15 ans **(C. trav. art. L.5151-2 nouveau, al. 1 à 4 et 6).**

Peut également ouvrir un compte personnel d'activité une personne :
- âgée d'au moins 16 ans qui ne se trouve dans aucune des situations visées ci-dessus,
- ou ayant fait valoir ses droits à la retraite **(C. trav. art. L.5151-2 nouveau, al. 5 et 7).**

Pour ces personnes, le **fonctionnement** du compte est **limité** à l'accès à la plate-forme de service en ligne et au compte d'engagement citoyen.

> Un compte centralisant certains droits sociaux

Le compte personnel d'activité se compose **(C. trav. art. L.5151-5 nouveau) :**
- du compte personnel de formation ;
- du compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- du compte d'engagement citoyen.

Il est prévu que le titulaire du compte personnel d'activité bénéficie d'un **accompagnement global** pour l'aider à exercer ses droits dans la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du **conseil en évolution professionnelle,** dont l'offre de service peut être proposée en tout ou partie à distance **(C. trav. art. L.5151-1 nouveau, al. 3 et L.6111-6 modifié).**

Une **concertation** sur les dispositifs qui pourraient être intégrés **à l'avenir** dans le CPA doit être engagée, **avant le 1er octobre 2016,** avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, pourront ouvrir une négociation à ce sujet (Loi art. 42).

A noter : Les députés et sénateurs ont évoqué l'intégration dans le CPA du compte épargne-temps, ainsi que d'une « *banque de temps* » qui permettrait au salarié de préparer et de mener à terme des projets personnels.

> Des droits librement utilisables par le titulaire du compte

Le titulaire du compte peut utiliser les droits inscrits sur celui-ci au **moyen** du service en ligne.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec **l'accord** exprès de son titulaire. Son refus de le mobiliser ne constitue pas une faute **(C. trav. art. L.5151-4 nouveau).**

Les modalités d'utilisation **spécifiques** au compte personnel de formation et au compte personnel de prévention de la pénibilité restent applicables à ces dispositifs.
Une convention doit être conclue entre la Caisse des dépôts et consignation et la Cnavts pour définir les modalités **d'articulation des différents comptes** composant le CPA et de mobilisation par leur titulaire **(C. trav. art. L.5151-5, al. 5 et L.5151-6, I nouveaux).**

> Des droits conservés dans la durée

Sauf disposition contraire, les **droits** inscrits sur le compte personnel d'activité demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou **jusqu'à** la **fermeture du compte,** laquelle intervient au moment du décès de l'intéressé.

Le **départ à l'étranger** du titulaire d'un CPA n'entraîne pas de perte des droits inscrits sur son compte **(C. trav. art. L.5151-3, L.5151-2, al. 8 nouveaux).**

La **liquidation de la retraite** entraîne la perte d'une partie des droits inscrits sur le compte personnel d'activité : à compter de la date à laquelle l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite, les heures inscrites sur le compte personnel de formation qui ne proviennent pas de la valorisation de l'engagement citoyen ne peuvent plus être utilisées. Celles inscrites au titre du compte d'engagement citoyen peuvent seulement être utilisées pour financer des formations destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions **(C. trav. art. L.5151-2 nouveau, al. 8).**

> Un portail numérique pour l'accès à l'information

Le titulaire du compte personnel d'activité peut consulter et utiliser ses droits en accédant à un service en ligne **gratuit** géré par la Caisse des dépôts et consignations, comme l'est déjà le compte personnel de formation.

Toutefois, la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité reste confiée à la Cnavts et au réseau des organismes régionaux chargés du service des prestations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale, en application de **l'article L.4162-11 du Code du travail (C. trav. art. L.5151-6 nouveau, I).**

Le titulaire du compte a accès à une **plateforme** de services en ligne qui lui :

- fournit une information sur ses droits sociaux (inclus ou non dans le CPA) et d'autres informations relatives à la mobilité géographique et professionnelle (par exemple concernant le loyer moyen par localité ou le salaire moyen par profession), assorties de simulateurs de calcul ;
- donne accès à un service de consultation de ses bulletins de paie, si ces derniers ont été transmis par l'employeur sous forme électronique ;
- donne accès à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels.

Le gestionnaire de la plateforme met en place des interfaces de programmation pour permettre à des tiers de développer et mettre à disposition ces services **(C. trav. art. L.5151-6 nouveau, II).**

Les conditions d'utilisation des données à **caractère personnel** afférentes au compte personnel de formation et au compte personnel de prévention de la pénibilité, ainsi que celles issues de la déclaration sociale nominative devront être déterminées par un **décret pris en Conseil d'Etat après avis de la Cnil(C. trav. art. L.5151-6 nouveau, III).**

Le compte d'engagement citoyen valorise certaines activités citoyennes

Loi art. 39, I et VI

Elément du compte personnel d'activité, le compte d'engagement citoyen est destiné à permettre au titulaire du compte personnel d'activité, s'il le souhaite, d'y recenser ses activités bénévoles ou de volontariat pour acquérir des heures inscrites sur son compte de formation ou de bénéficier de jours de congé pour exercer de telles activités **(C. trav. art. L.5151-7 nouveau).**

Il entre en vigueur le 1er janvier 2017, sous réserve de la parution du décret nécessaire à son application.

> Bénévolat et volontariat alimentent le compte personnel de formation

Activités concernées

Les **activités** de volontariat permettant d'acquérir des heures sur le compte personnel de formation sont les suivantes **(C. trav. art. L.5151-9 nouveau) :**

- le service civique ;
- les réserves militaire, sanitaire ou communale de sécurité civile ;
- l'activité de maître d'apprentissage ;
- le volontariat dans les armées.

Par ailleurs, le **bénévolat associatif** permet d'acquérir des heures de formation si les conditions suivantes sont remplies **(C. trav. art. L.5151-9 nouveau, 6°) :**

- l'association fait partie de celles mentionnées à l'article 6, alinéa 5 de la loi du 1er juillet 1901 ;
- le bénévole siège dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles, dans des conditions, notamment de durée, fixées par décret.

A noter : sont visées les **associations** déclarées depuis au moins 3 ans et dont **l'activité** a un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

Les activités mentionnées ci-dessus ne permettent pas d'acquérir des heures inscrites sur le CPF si elles sont effectuées dans le cadre des **formations secondaires** mentionnées au Code de l'éducation **(C. trav. art. L.5151-8 nouveau, al. 11).**

Modalités d'alimentation

Les activités bénévoles ou de volontariat sont **recensées** par le titulaire du compte, s'il le souhaite, dans le cadre du système d'information du compte personnel de formation **(C. trav. art. L.5151-8 nouveau).**

Pour chacune de ces activités, un **décret (à paraître)** détermine la **durée d'exercice** nécessaire à **l'acquisition** de 20 heures sur le compte personnel de formation **(C. trav. art. L.5151-10, al. 1 nouveau).**

A noter : Des durées différentes devraient pouvoir être fixées pour chacune de ces activités.

Les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen ne peuvent être **inscrites** sur le compte personnel de formation que dans la limite de 60 heures **(C. trav. art. L.5151-10 nouveau, al. 2).**

Le **financement** de ces heures est assuré par l'Etat, à l'exception de celles acquises au titre des réserves communale et sanitaire dont le financement est à la charge, selon le cas, de la commune concernée ou de l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire **(C. trav. art. L.5151-11 nouveau).**

A noter : Bien que le texte ne le prévoie pas explicitement, le financement des heures de formation acquises par le volontariat dans les armées devrait être assuré par l'Etat.

> Des jours de congés pour exercer des activités bénévoles ou de volontariat

L'employeur peut, s'il le souhaite, accorder des jours de congés payés dédiés à l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat. Ces congés peuvent être retracés sur le compte d'engagement citoyen **(C.trav. art. L.5151-12 nouveau).**

Cette mesure n'est pas contraignante pour l'employeur. Selon nous, elle pourrait par exemple faire partie d'avantages négociés collectivement dans l'entreprise.

A noter : les salariés membres de corps de **réserve** bénéficient déjà **d'autorisations d'absence,** de 5 jours par année civile pour les réserves militaire et sanitaire. Ces absences sont prises en compte comme du travail effectif pour la détermination de l'ancienneté, des avantages légaux et conventionnels et l'acquisition des congés payés **(C. trav. art. L.3142-65 s. ; CSP art. L.3133-3 ; C. sécurité intérieure art. L.724-7 s.).**

Quelques aménagements pour le compte personnel de formation

Loi art. 39, II et 79

Depuis le 1er janvier 2015, les salariés et demandeurs d'emploi bénéficient d'un compte personnel de formation (CPF), qui a remplacé l'ancien droit individuel à la formation.
Le CPF permet à son titulaire de cumuler des heures pour **suivre des actions de formation** en vue d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer ses compétences et ses qualifications tout au long de sa carrière professionnelle.

La présente loi contient plusieurs mesures, dont l'entrée en vigueur est fixée au 1er janvier 2017, destinées à favoriser le développement de ce dispositif.

D'abord, le législateur fait du CPF une **composante** du nouveau **compte personnel d'activité** (CPA) instauré par cette même loi. A cet effet, **l'article L.6323-1 du Code du travail, modifié,** précise désormais que le CPF est **ouvert et fermé** selon les modalités applicables à ce nouveau compte.

Parallèlement, il complète la **liste des formations** éligibles au CPF, autorise de **nouveaux organismes** à l'abonder et optimise **l'alimentation** du compte des personnes les plus en difficulté sur le marché du travail.

Notons, par ailleurs, que la loi met en œuvre le CPF des **personnes handicapées** accueillies en Esatet l'instaure pour les **non-salariés.**

> De nouveaux bénéficiaires ont accès au CPF

Jusqu'à présent, l'accès au CPF était limité aux seuls salariés employés par une personne privée et demandeurs d'emploi. Le législateur prévoit l'élargissement de son champ d'application.

Ainsi, le CPF peut désormais être mobilisé par la **personne en recherche d'emploi dans un Etat membre de l'Union européenne autre que la France** si elle n'est pas inscrite auprès de Pôle emploi. Seule condition, une convention entre cette institution et l'organisme chargé du service public de l'emploi dans le pays de la recherche d'emploi doit être conclue afin de déterminer les conditions de prise en charge des formations mobilisées par le demandeur d'emploi **(C. trav. art. L.6323-24 nouveau).**

Autre public visé, les **salariés de droit privé employés par une personne publique.** Jusqu'alors, ils ne pouvaient pas suivre une action de formation dans le cadre de leur CPF. En effet, leurs employeurs ne versant pas la contribution unique au financement de la formation professionnelle prévue par le Code du travail, les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) ne peuvent pas prendre en charge le coût de leur formation.

La loi permet désormais à ces salariés de **mobiliser leur compte** pour suivre une action de formation, dont le coût est directement pris en charge par leurs employeurs publics **(C. trav. art. L.6323-20-1 nouveau).**

A noter : Les employeurs relevant de la **fonction publique territoriale** peuvent choisir une prise en charge des frais de formation par le Centre national de la fonction publique territoriale. Dans ce cas, ils sont tenus de verser une cotisation assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats de droit privé qu'ils emploient, dont le taux, qui ne peut excéder 0,2 %, est fixé **par décret (à paraître).**

Les employeurs relevant de la **fonction publique hospitalière** peuvent demander la prise en charge de ces frais à l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier.

> Plus d'heures de formation pour certains salariés

En vertu de l'article L 6323-11 du Code du travail, les salariés voient leur CPF crédité à **hauteur de** 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an, dans la limite d'un **plafond total** de 150 heures. Le législateur prévoit d'augmenter ce nombre d'heures pour certaines personnes, notamment celles en difficulté sur le marché du travail.

A noter : Certains **bénévoles et volontaires** peuvent acquérir des heures de formation inscrites sur le CPF dans le cadre de leur compte d'engagement citoyen.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, son crédit d'heures annuel est en principe calculé à due proportion du temps de travail effectué. Toutefois, un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut lui octroyer des heures de formation supplémentaires, sous réserve de prévoir un financement spécifique.

Afin de favoriser la formation des **salariés à temps partiel,** la présente loi précise que cet accord peut en particulier porter l'alimentation de leur CPF jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein.

Cette possibilité peut également découler directement d'une décision unilatérale de l'employeur.

Dans le même sens, le législateur introduit la faculté pour l'employeur de prévoir, par accord collectif ou décision unilatérale, des droits majorés sur le CPF des salariés à caractère saisonnier **(C. trav. art. L.6323-11 modifié).**

Le nombre d'heures de formation est également majoré pour le **salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation** sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé

au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche. En pratique, ce dernier bénéficie dorénavant de 48 heures par an dans la limite d'un plafond maximal de 400 heures **(C. trav. art. L.6323-11-1 nouveau).**

> Le jeune sorti du système éducatif sans diplôme peut bénéficier d'un abondement régional

Le législateur précise les **modalités pratiques** du dispositif, déjà existant, permettant à un jeune sortant du système éducatif sans diplôme de mentionner dans son CPF la **durée complémentaire de formation** visée par **l'article L.122-1 du Code de l'éducation.**

Ainsi, le droit à cette durée complémentaire consiste, lorsque l'action de formation est dispensée sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, en un **abondement du CPF** à hauteur du nombre d'heures nécessaires à sa réalisation. En pratique, cet abondement vient en complément des droits déjà inscrits sur le CPF du jeune, sans toutefois entrer dans le mode de calcul de son crédit d'heures annuel et du plafond maximal de son compte **(C. trav. art. L.6323-7 modifié).**

Ces heures de formation complémentaires sont financées par la région au titre du droit d'accès à un premier niveau de qualification. C'est pourquoi, par dérogation à **l'article L.6323-6 du Code du travail** fixant la liste des **formations éligibles,** ne peuvent être suivies dans le cadre de ce « CPF jeune » que les actions inscrites au programme régional de formation professionnelle **(C. trav. art. L.6323-7 modifié).**

> Plus d'organismes pour financer les abondements complémentaires

En vertu de **l'article L.6323-4 du Code du travail,** lorsque le nombre d'heures de formation inscrites sur le compte du titulaire ne suffit pas à financer sa formation, il peut obtenir auprès de certains **organismes limitativement énumérés** des abondements pour compléter son financement. Ces abondements sont notamment accordés, selon la situation du titulaire du compte, par l'employeur, l'organisme collecteur de la contribution-formation, l'Etat ou les régions ou encore Pôle emploi.

Le législateur modifie l'article précité et **ajoute à cette liste :**

- les organismes chargés de financer la formation des non-salariés dans le cadre de leur CPF, dont la création est prévue par la présente loi ;
- les communes ;
- l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire.

En principe, la **prise en charge des frais** de formation par les OPCA se

fait dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF du salarié.

Toutefois, afin de favoriser la mise en œuvre de ce dispositif, la présente loi prévoit la possibilité pour le conseil d'administration de ces organismes collecteurs de **financer,** dans des conditions qu'il définit, **l'abondement** complémentaire avec les fonds collectés au titre du CPF **(C. trav. art. L.6323-20 modifié).**

> La liste des formations éligibles au CPF est enrichie

Seules les actions de formation définies par la loi peuvent être suivies dans la cadre du CPF.

Sont notamment éligibles les formations figurant à **l'article L.6323-6, I et III du Code du travail,** à savoir celles permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Le législateur complète cette liste par les formations **(C. trav. art. L.6323-6 modifié) :**

- permettant **d'évaluer les compétences** d'une personne préalablement à l'acquisition du socle de connaissance et de compétences ;
- permettant de réaliser un **bilan de compétences** ;
- dispensées aux **créateurs ou repreneurs d'entreprises** ;
- destinées à permettre aux **bénévoles et aux volontaires en service civique** d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ; toutefois, seules les heures acquises au titre du nouveau compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Par ailleurs, le législateur permet la mobilisation du CPF pour la prise en charge d'une **formation à l'étranger,** dès lors que celle-ci figure bien sur la liste des formations éligibles.

A noter : Le socle de connaissances et de compétences professionnelles comprend la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique et des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ou en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires **(C. trav. art. D.6113-2).**

Outre les formations visées précédemment, sont également éligibles au CPF les **formations certifiantes figurant sur des listes** établies par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise et les comités paritaires interprofessionnels national ou régionaux pour l'emploi et la formation.

Dans un souci de transparence vis-à-vis des organismes de formation et afin

d'offrir une plus grande sécurité aux salariés et aux demandeurs d'emploi, ces organismes sont désormais tenus de **déterminer et publier les critères** prévalant à l'inscription des formations sur ces listes et de les **actualiser** régulièrement **(C. trav. art. L.6323-16 modifié).**

Tableau avant / après

Le tableau suivant résume les principales nouveautés apportées par la loi au fonctionnement du CPF :

	Avant	***Après***
Bénéficiaires	- salarié - demandeur d'emploi	Sont ajoutés les bénéficiaires suivants : - personne en recherche d'emploi dans un Etat membre de l'Union européenne autre que la France - salarié de droit privé employé par une personne publique
Crédit d'heures annuel	- 24 heures par année de travail jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures pour le salarié à temps plein - durée proratisée pour le salarié n'ayant pas effectué un temps plein	Sont ajoutés les modes d'alimentation suivants : - 48 heures par année de travail jusqu'à 400 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un certain niveau de qualification - possibilité de porter par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur le crédit d'heures du salarié à temps partiel au même niveau que celui applicable à un temps plein - possibilité de majorer par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur le crédit d'heures du salarié saisonnier
Formations éligibles	- formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences - accompagnement à la validation des acquis de l'expérience	Sont ajoutées les formations : - permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences - permettant de réaliser un bilan de compétences - dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises - dispensées aux bénévoles et aux volontaires en service civique

> Textes

C. trav. art. L.6323-1 réécrit
- Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l'article L 5151-2.

C. trav. art. L.6323-6 modifié - I.
-Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que les actions permettant

d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations sont éligibles au compte personnel de formation.

(…)

III. -Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

1° L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L 6313-11 ;

2° Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;

3° Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L 6313-1 ;

4° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L 6313-13. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

C. trav. art. L .6323-11 modifié - L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche qui prévoit un financement spécifique à cet effet, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. *L'accord ou une décision unilatérale de l'employeur peut en particulier porter l'alimentation du compte personnel de formation des salariés à temps partiel jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein.*

Les salariés à caractère saisonnier, au sens du 3° de l'article L 1242-2, peuvent bénéficier, en application d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur, de droits majorés sur leur compte personnel de formation.

C. trav. art. L.6323-11-1 nouveau - Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou

une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures par an et le plafond est porté à quatre cents heures.

Du nouveau dans la définition des actions de formation

Loi art. 40 et 82

Depuis le 1er janvier 2015, il est possible de suivre des actions de formation permettant l'acquisition **de blocs de compétences** composant un diplôme ou un titre professionnel (chaque bloc étant alors constitué d'une partie identifiée de la certification professionnelle) et des actions d'évaluation préalables à l'acquisition du **socle de connaissances et de compétences.**

Toutefois, jusqu'à présent, ces actions ne pouvaient être suivies qu'en mobilisant son compte personnel de formation. Dans un souci de cohérence, le législateur ouvre la possibilité de les suivre dans le cadre du **plan de formation** de l'entreprise et d'une **période de professionnalisation (C. trav. art. L.6321-1 et L.6324-1 modifiés).**

L'article 82 de la loi instaure par ailleurs la faculté d'organiser les actions de formation dans le cadre d'un **parcours séquentiel** de formation. Celui-ci comprend, outre les séquences de formation, le **positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement** du stagiaire.

Cette mesure a pour objet de permettre l'ajustement du programme et des modalités de déroulement de la formation afin de les adapter aux besoins et aux capacités des stagiaires **(C. trav. art. L.6353-1 modifié).**

Faute de précision en la matière, ces deux mesures entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

Le recours à la validation des acquis de l'expérience

Loi art. 75 et 78

Afin de relancer le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE), le législateur a adopté plusieurs mesures visant à **faciliter l'accès à ce dispositif,** qui permet à un salarié d'obtenir une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification) au titre de

ses activités professionnelles ou extraprofessionnelles.

Faute de précision sur ce point, ces mesures entreront en vigueur à compter du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

> La durée d'expérience requise pour une VAE est réduite à un an

Jusqu'à présent, la personne qui souhaitait faire valider son expérience devait justifier d'une **durée minimale d'activité** de 3 ans, peu importe que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. Cette durée est ramenée à un an par la loi.

En outre, toute personne peut désormais prendre en compte au titre de cette durée d'activité professionnelle les **périodes de formation initiale ou continue** en milieu professionnel.

Auparavant, cette validation n'était possible que pour les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre **(C. éduc. L.335-5 et L.613-3 modifiés).**

> La certification partielle est définitivement acquise

La VAE devient modulaire.

La loi prévoit en effet que le jury ne validant pas la totalité de la certification peut se prononcer sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement et permettent ainsi de bénéficier ultérieurement de dispenses d'épreuve en vue de la validation complète du bloc de compétences **(C. éduc. L.335-5 et L.613-4 modifiés).**

Auparavant, une personne qui obtenait une certification partielle dans le cadre de la VAE disposait de 5 années pour obtenir la certification totale. A défaut, elle perdait le bénéfice de cette certification partielle.

> L'accès au congé pour VAE est facilité pour certains salariés

Tous les salariés peuvent demander un congé spécifique en vue de faire valider leurs activités professionnelles dans le cadre de la VAE. Les titulaires d'un contrat à durée indéterminée ne sont soumis à aucune **condition d'ancienneté** pour l'obtenir. Ce n'était pas le cas, en revanche, pour les **salariés en CDD** qui devaient jusqu'à présent justifier de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années.

Cette distinction est **supprimée,** de sorte que les salariés en CDD

peuvent désormais bénéficier de ce congé sans avoir à justifier d'une ancienneté préalable **(C. trav. art. L.6422-2 modifié).**

En principe, la **durée du congé** pour VAE ne peut pas excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, par validation.

Cette durée peut désormais être **augmentée par convention ou accord** collectif de travail pour les **salariés n'ayant pas atteint un niveau IV** de qualification, au sens du répertoire national des certifications professionnelles, ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques **(C. trav. art. L.6422-3 modifié).**

> L'accompagnement à la VAE est renforcé

En vertu de **l'article L.6423-1 du Code du travail,** toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE.

Cet article est complété afin de préciser qu'un accompagnement renforcé **pour certains publics** peut être prévu et financé par un accord de branche.

> Le développement de la VAE passe par sa promotion

Le législateur a adopté deux mesures visant à améliorer la communication relative à la VAE.

D'abord, **l'entretien professionnel biennal** dont bénéficie tout salarié et qui est consacré à l'examen de ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, doit désormais comporter des informations relatives à la VAE **(C. trav. art. L.6315-1 modifié).**

En outre, dans les entreprises de plus de 50 salariés, un **accord d'entreprise** peut déterminer des modalités de promotion de la VAE **(C. trav. art. L.6411-1 modifié).**

> La participation des retraités aux jurys d'examen ou de VAE est facilitée

L'acquisition d'une certification professionnelle, notamment par le biais de la VAE, est encouragée depuis l'intervention de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle. Il résulte de cette augmentation des demandes de certification une **sollicitation de plus en plus importante des professionnels retraités** pour participer à des jurys de validation, sans que leurs frais ne soient pris en charge.

Pour remédier à cette situation, la loi ouvre la possibilité pour les OPCA de prendre en charge les **frais de transport, d'hébergement et de restauration** engagés à ce titre par

les retraités **(C. trav. art. L.6313-1 et L.6313-12 modifiés).**

Tableau avant / après

Le tableau suivant résume les **principales nouveautés** apportées par la loi à la VAE :

	Avant	***Après***
Durée d'activité requise	3 ans, périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel comprises pour les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification	1 an, périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel comprises pour toutes les personnes
Certification partielle	Perdue si la certification totale n'intervient pas dans les 5 ans	Acquise de manière définitive
Condition d'ouverture du droit au congé pour VAE des salariés en CDD	24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années	Condition supprimée
Durée du congé pour VAE	24 heures de temps de travail, consécutives ou non, par validation	Possibilité d'augmenter la durée du congé pour le salarié n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification

La mise en place du bulletin de paie électronique est facilitée

Loi art. 54

Actuellement, l'employeur souhaitant remettre un bulletin de paie électronique au lieu du traditionnel bulletin « papier » doit recueillir **l'accord** de chaque salarié.

Cette logique est inversée à compter du 1er janvier 2017. **L'article L.3243-2 modifié du Code du travail** autorise l'employeur à procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique sauf **opposition** du salarié.

Cette remise devra être faite dans des conditions de nature à garantir non seulement, comme aujourd'hui, **l'intégrité** des données, mais aussi leur **disponibilité** pendant une durée fixée par décret et leur **confidentialité**.

Les données devront également être accessibles dans le cadre du service en ligne associé au **compte personnel d'activité**. Un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés déterminera les modalités de cette accessibilité afin de préserver la confidentialité des données.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2017 (Loi art. 54, II), sous réserve de la parution à cette date des décrets.

A noter : A la même date, les entreprises d'au moins 300 salariés devront appliquer la réforme de **simplification** du bulletin de paie prévue par le décret 2016-190 du 25 février 2016 et l'arrêté de la même date.

> Texte

C. trav. art. L.3243-2 modifié. - Lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L 3243-1 une pièce justificative dite bulletin de paie. Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité pendant une durée fixée par décret et la confidentialité des données ainsi que leur accessibilité dans le cadre du service associé au compte mentionné au 2° du II de l'article L 5151-6. Un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés détermine les modalités de cette accessibilité afin de préserver la confidentialité des données.

Les mentions devant figurer sur le bulletin ou y être annexées sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

MESURES POUR L'EMPLOI

Des accords pour préserver ou développer l'emploi

Loi art. 22

Destinés à donner plus de souplesse de fonctionnement aux entreprises, les accords de préservation ou de développement de l'emploi soulèvent de nombreuses interrogations.

L'article 22 de la loi ouvre aux entreprises la possibilité d'adapter, par voie d'accord collectif, leur organisation aux variations d'activité. Ces accords dénommés accords de préservation ou de développement de l'emploi, parfois qualifiés d'accord de maintien dans l'emploi « offensifs », par opposition aux accords de maintien dans l'emploi dit « défensifs », ne sont pas, contrairement à ces derniers, subordonnés à l'existence de difficultés économiques.

> Des accords circonscrits et encadrés au niveau de l'entreprise

Comme les accords de maintien dans l'emploi « défensifs », les accords de préservation ou de développement de l'emploi ne peuvent être conclus qu'au niveau de l'entreprise **(C. trav. art. L.2254-2, I, al. 1 nouveau).**

L'employeur envisageant d'engager des négociations relatives à la conclusion d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi est tenu de transmettre, **en amont** de la négociation, toutes les **informations** nécessaires aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise en vue d'établir un **diagnostic partagé** sur la situation de celle-ci **(C. trav. art. L.2254-2, I, al. 2 nouveau).**

A noter : La loi laisse subsister les dispositions relatives aux accords de maintien dans l'emploi mais les accords de préservation de l'emploi pourraient rendre le recours aux premiers plus rares qu'il ne l'est déjà, la frontière entre maintien et préservation pouvant apparaître ténue. On notera, par ailleurs, que l'information des organisations syndicales n'est pas soumise à des délais particuliers et qu'il n'est pas prévu d'information préalable des personnes appelées à négocier en cas d'absence d'organisation syndicale dans l'entreprise. On peut penser que, dans cette dernière hypothèse, le partage du diagnostic se construira au fil de la négociation. **La notion de diagnostic partagé** n'est d'ailleurs pas très claire. Cela renvoie-t-il à un accord total entre l'employeur et les organisations syndicales ? Quelle portée donner, alors, à l'absence d'un diagnostic partagé ?

Dans les **entreprises dépourvues de délégué syndical**, ces accords peuvent être négociés et conclus par des représentants élus ou un ou plusieurs salariés expressément

mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel **(C. trav. art. L.2254-2, I al. 5 nouveau).**

Afin **d'assister dans la négociation** les délégués syndicaux ou, à défaut, les élus ou les salariés mandatés, un expert-comptable peut être mandaté **(C. trav. art. L.2254-2, III, al. 7 à 14 nouveau) :**

- par le comité d'entreprise ;
- dans les entreprises ne disposant pas d'un comité d'entreprise, par les délégués syndicaux, à défaut, par les représentants élus mandatés, ou encore à défaut, par les salariés mandatés eux-mêmes.

Le coût de l'expertise est pris en charge par l'employeur.

A noter : S'agissant de l'expert mandaté par le comité d'entreprise, on rappelle qu'il est rémunéré par l'employeur **(C. trav. art. L.2325-40).**

Les **conditions de validité** des accords signés avec des délégués syndicaux sont celles exposées dans la partie « *négociation collective* ».

En ce qui concerne par ailleurs la **négociation** avec des **représentants élus mandatés, l'article L.2254-2 nouveau du Code du travail** renvoie non seulement à **l'article L.2232-21** qui définit les modalités du mandatement mais également à **l'article L.2232-21-1** : l'accord signé devra donc être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

S'agissant de la **signature** de l'accord par des **salariés mandatés,l'article L.2254-2 nouveau** se contente de renvoyer au seul **article L.2232-24 du Code du travail** relatif aux conditions de ce mandatement.

A noter : On peut néanmoins supposer que les règles générales relatives aux négociations de ce type (crédit d'heures, approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés) sont également applicables aux accords de préservation ou de développement de l'emploi.

Il est enfin prévu que les conséquences pour les salariés de l'accord conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi fassent partie des questions abordées lors de la **consultation annuelle du comité d'entreprise** sur la politique sociale de l'entreprise **(C. trav. art. L.2323-15 modifié).**

> Contenu des accords : un préambule à peine de nullité

Les accords doivent comporter un préambule indiquant notamment leurs **objectifs** en matière de préservation ou de développement de l'emploi. L'absence de préambule entraîne leur **nullité (C. trav. art. L.2254-2, I, al. 3 nouveau).**

Ils **doivent,** par ailleurs, **préciser (C. trav. art. L.2254-2, III, al. 1 à 6 nouveaux) :**

- les modalités selon lesquelles est prise en compte la **situation des salariés** invoquant une atteinte disproportionnée à leur **vie personnelle ou familiale** ;
- les modalités **d'information des salariés** quant à leur application et leur suivi pendant toute leur durée.

Ils **peuvent** également **prévoir** :

- les conditions dans lesquelles des **efforts proportionnés** à ceux demandés aux autres salariés pourraient être exigés des **dirigeants salariés** exerçant dans le périmètre de l'accord et des **mandataires sociaux et actionnaires,** dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;
- les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de leur application (clause dite « de retour à meilleure fortune »).

A noter : Si toutes les conventions et accords collectifs doivent contenir un préambule présentant de manière succincte leurs objectifs et leur contenu **(C. trav. art. L.2222-3-3 nouveau),** cette exigence est donc renforcée s'agissant des accords de préservation et de développement de l'emploi.

Le contenu de ce préambule et sa portée soulèvent cependant de multiples interrogations. Suffira-t-il, par exemple, que ce préambule contienne le mot « **emploi** » pour qualifier l'accord d'accord de développement de l'emploi ?

> Des accords conclus pour une durée déterminée avec des bilans d'application annuels

Les accords de préservation ou de développement de l'emploi ne peuvent être conclus que pour une durée déterminée. A défaut de stipulation sur cette durée, celle-ci est fixée à **5 ans.**

Un bilan de son application est effectué chaque année par les signataires de l'accord **(C. trav. art. L.2254-2, IV et V nouveaux).**

A noter : La loi laisse dans l'ombre la question du non-respect ou de la non-atteinte des objectifs affichés dans le préambule. Les signataires côté salarié (délégués syndicaux, élus ou salariés mandatés) pourraient-ils en obtenir la résiliation et, dans l'affirmative, quelles en seraient les conséquences sur les contrats de travail ?

> Une substitution de plein droit aux clauses du contrat de travail

Les stipulations de l'accord de préservation ou de développement de l'emploi se substituent de plein droit aux clauses contraires et

incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de **rémunération** et de **durée du travail.** L'accord ne peut cependant pas avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié. La rémunération mensuelle à considérer sera précisée par **un décret à paraître** **(C. trav. art. L.2254-2, I, al. 1 et 4 et III, al. 15 nouveaux).**

A noter : On peut s'interroger sur ce dernier point. Comme le fait remarquer le Professeur P. Lokiec, si l'employeur relève la durée du travail, par exemple, sans augmenter les salaires, cela correspondra, de fait, à une baisse de salaire.

Le salarié **peut refuser** la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord. Ce refus doit être écrit **(C. trav. art. L.2254-2, II, al. 1er).**

Les modalités selon lesquelles les salariés sont informés et font connaître, le cas échéant, leur refus seront déterminées par un **décret à paraître** **(C. trav. art. L.2254-2, III, al. 15).**

A noter : En l'absence de refus écrit, le salarié sera donc considéré comme ayant accepté la modification de son contrat. Ces dispositions instituent ainsi un nouveau cas de dérogation (après la modification collective pour motif économique ou celle proposée dans le cadre d'un accord de mobilité interne ou de maintien de l'emploi) aux principes gouvernant la modification du contrat de travail qui supposent, en particulier en matière de modification de la rémunération, l'accord exprès du salarié. La loi ne définit pas le **délai** dans lequel ce refus doit être formulé, contrairement à ce qui a été retenu pour les accords de maintien de l'emploi. Ce point devrait être réglé par le décret d'application à paraître.

> Un refus de la modification du contrat pouvant justifier un licenciement pour un motif spécifique…

Le salarié ayant refusé la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord peut être licencié.

Ce licenciement repose sur un **motif spécifique** constituant une cause réelle et sérieuse et est soumis aux seules modalités et conditions définies aux **articles L.1233-11 à L.1233-15** relatifs à la procédure de **licenciement individuel pour motif économique** ainsi qu'aux **articles L.1234-1 à L.1234-20** relatifs au préavis, à l'indemnité de licenciement et au certificat de travail et au reçu pour solde de tous comptes. L'énoncé du motif spécifique sur lequel repose le licenciement doit figurer dans la **lettre de licenciement (C. trav. art. L.2254-2, II, al. 2 nouveau).**

A noter : En d'autres termes, le motif étant présumé réel et sérieux, le salarié ne pourra éventuellement contester son licenciement qu'en cas de non-respect des règles de procédure auxquelles il est soumis.

Le cas des **salariés sous contrat à durée déterminée** n'a pas été envisagé par le législateur et rien dans les travaux parlementaires n'est dit à ce sujet. S'ils sont libres d'accepter l'application d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi, leur contrat ne devrait pas pouvoir être rompu en cas de refus. En effet, la rupture anticipée d'un CDD ne peut intervenir que dans certains cas bien précis.

> …assorti d'un dispositif d'accompagnement personnalisé…

Les salariés licenciés à la suite de leur refus de la modification de leur contrat de travail peuvent, s'ils l'acceptent, bénéficier d'un **parcours d'accompagnement personnalisé,** assuré par Pôle emploi dans des conditions à fixer par **un décret (à paraître),** débutant par une phase de prébilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Ce parcours, dont les modalités doivent également être précisées par **un décret (à paraître),** comprendra notamment des mesures d'accompagnement et d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail **(C. trav. art. L.2254-3, nouveau).**

A noter : Il s'agit là d'un dispositif comparable au contrat de sécurisation professionnelle que tout employeur de moins de 1 000 salariés est tenu de proposer aux salariés menacés de licenciement économique.

Pendant l'application de ce dispositif, les intéressés sont placés sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Les bénéficiaires justifiant d'une **ancienneté d'au moins 12 mois** à la date de la rupture du contrat de travail perçoivent pendant une durée maximale de 12 mois une **allocation d'assurance supérieure** à celle à laquelle ils auraient normalement pu avoir droit au titre du chômage pendant cette période. Le **salaire de référence** servant au calcul de cette allocation est celui retenu pour le calcul de l'allocation d'assurance du régime d'assurance chômage.
Le montant de cette allocation ainsi que les modalités d'application des règles de l'assurance chômage aux bénéficiaires du dispositif (en particulier les conditions d'imputation de la durée d'exécution de l'accompagnement personnalisé sur la durée de versement de l'allocation d'assurance chômage) seront définis par **décret à paraître (C. trav. art. L.2254-4 nouveau).**

L'employeur est tenu de **proposer** le bénéfice du dispositif d'accompagnement à chaque salarié dont il envisage le licenciement, lors de l'entretien préalable. Il doit également l'informer par écrit du motif spécifique sur lequel repose la rupture en cas d'acceptation par celui-ci du dispositif d'accompagnement **(C. trav. art. L.2254-2, II, al. 3 nouveau).**

L'adhésion du salarié, selon des modalités à fixer par **un décret (à paraître),** au parcours d'accompagnement personnalisé emporte **rupture du contrat de travail.** Cette rupture, qui ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de **préavis,** ouvre droit à l'indemnité de licenciement prévue à **l'article L.1234-9** (indemnité des salariés comptant une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur), et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement au terme du préavis ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement de l'employeur.

Les régimes social et fiscal de ce solde sont ceux applicables aux indemnités compensatrices de préavis **(C. trav. art. L.2254-2, II, al. 4 à 7 nouveau).**

Cette suppression de l'indemnité compensatrice de préavis s'explique par le fait que l'employeur finance par ailleurs le parcours d'accompagnement personnalisé.

> …en partie financé par une contribution de l'employeur

L'employeur contribue au financement du parcours d'accompagnement par un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite de 3 mois de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes **(C. trav. art. L.2254-5).**

En l'absence de proposition par l'employeur, l'accompagnement personnalisé est proposé par Pôle emploi. Dans cette hypothèse, l'employeur est tenu au versement d'une contribution égale à 2 mois de salaire brut, portée à 3 mois en cas d'adhésion effective du salarié au parcours personnalisé sur proposition de Pôle emploi **(C. trav. art. L.2254-6 nouveau).**

Ces contributions doivent être versées auprès de Pôle emploi qui en détermine le montant et en assure le recouvrement selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables aux cotisations d'assurance chômage.

Les conditions de leur exigibilité seront précisées par décret (à paraître).

> Entrée en vigueur

La loi ne comportant pas de précisions spécifiques sur ce point, ces dispositions ont vocation à entrer en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel. Leur application effective est toutefois subordonnée à la parution des décrets devant en fixer les modalités d'application.

Un service d'information en droit du travail est créé pour les PME

Loi art. 61

La loi crée un chapitre intitulé « *appui aux entreprises* », au titre IV du livre 1er de la 5e partie du Code du travail consacré aux aides à la création d'entreprise. Il est constitué d'un article unique instituant un service d'information en droit du travail **(C. trav. art. L.5143-1 nouveau).**

Bien que le texte ne renvoie pas à la parution d'un décret, l'entrée en vigueur de cette disposition est subordonnée à la mise en place des services spécialisés.

> Un service réservé aux entreprises de moins de 300 salariés

Seules les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier du service d'information.

D'après l'étude d'impact de la loi, ce droit à l'information est destiné aux **TPE** et **PME** qui ne disposent pas des ressources juridiques ou humaines leur permettant d'être accompagnées dans la connaissance du droit du travail. Il est attendu une meilleure application du droit du travail, avec une limitation des contentieux, et un impact positif sur l'emploi en raison de la plus grande sécurisation des employeurs des TPE-PME.

> Des questions en matière de droit du travail et d'application des conventions collectives

L'employeur a le droit d'obtenir une information précise et délivrée dans un **délai raisonnable** lorsqu'il sollicite l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des stipulations des accords et conventions collectives qui lui sont applicables. Ce droit à l'information peut également porter sur les démarches et les procédures légales à suivre face à une situation de fait.

A noter : Un amendement avait proposé de fixer un **délai de réponse** de 2 mois. Mais il n'a pas été retenu, compte tenu de l'impossibilité de fixer un délai uniforme compte tenu de la diversité des questions susceptibles d'être posées. A titre d'exemple, en matière de rescrit sur les cotisations et contributions sociales, l'Urssaf dispose d'un délai de 3 mois pour répondre.

> La réponse de l'administration a une portée limitée

Si la demande est suffisamment précise et complète, le **document** formalisant la prise de position de

l'administration peut être produit par l'entreprise en cas de **contentieux** pour attester de sa bonne foi.

A noter : Cette disposition a été ajoutée par amendement adopté en première lecture par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale. Elle a été considérée comme un compromis satisfaisant et équilibré entre la quasi-impossibilité d'appliquer un dispositif - le rescrit - dans le champ très vaste du droit du travail et la simple réponse à une question posée. Elle permet d'apporter une plus grande sécurité juridique aux entreprises, sans pour autant créer de **droit opposable.** En outre, la relation entre l'employeur et le salarié ne peut pas être complètement appréhendée par l'administration au moment de sa réponse.

> Une mission confiée à un service spécifique

Pour assurer l'exercice de ce droit, un **service public territorial** de l'accès au droit est mis en place par le Direccte qui y associe des représentants des organisations syndicales et professionnelles, les chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres départementales d'agriculture, chambre de métiers et de l'artisanat), les commissions paritaires régionales interprofessionnelles, les conseils départementaux de l'accès au droit, et tout autre acteur compétent.

Nouvelles mesures pour l'apprentissage

Loi art. 71, 72 et 77

La loi permet aux centres de formation des apprentis (CFA) de délivrer un enseignement à distance et expérimente un recul de la limite d'âge maximale d'entrée en apprentissage. Elle contient également des mesures relatives à la taxe d'apprentissage.

Ces mesures entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

> La formation théorique peut être dispensée à distance

La formation dispensée aux apprentis en CFA ou en section d'apprentissage peut l'être en tout ou partie à distance, les CFA assurant alors le **suivi** et l'accompagnement des apprentis **(C. trav. art. L.6211-2 et L.6231-1 modifiés).**

> Des régions volontaires peuvent relever la limite d'âge

A titre expérimental, du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019, des régions volontaires peuvent déroger à la limite d'âge maximale de 25 ans prévue pour les apprentis par **l'article L.6222-1 du Code du travail.** Cette limite d'âge peut être portée à 30 ans. Le Gouvernement doit remettre au Parlement, au cours du premier

semestre 2020, un rapport sur les expérimentations mises en œuvre afin de préciser les conditions éventuelles de leur généralisation.

> Les dépenses libératoires de la taxe peuvent être versées à de nouveaux établissements

L'article 71 de la loi étend la liste des établissements habilités à percevoir les versements libératoires effectués au titre de la fraction « *hors-quota et hors fraction régionale* » de la taxe d'apprentissage à certains établissements d'enseignement privés.

Les entreprises doivent acquitter, sous forme de dépenses libératoires versées par l'intermédiaire d'un organisme collecteur, le montant de la taxe d'apprentissage désormais divisée en trois parts : la fraction régionale pour l'apprentissage représentant 51 % de la taxe, le « *quota* » réservé aux CFA et aux sections d'apprentissage (26 %) et la fraction « *hors-quota et hors fraction régionale* » (23 %).

L'article L.6241-9 du Code du travail fixe la liste des établissements d'enseignement habilités à percevoir les dépenses réellement exposées en faveur des formations technologiques et professionnelles initiales dispensées hors du cadre de l'apprentissage mentionnées au 1° de **l'article L.6241-8 du Code du travail,** qui peuvent venir en exonération de la taxe d'apprentissage au **titre de la fraction** « ***hors-quota*** et hors fraction régionale ». Il s'agit des établissements publics d'enseignement du second degré, des établissements privés d'enseignement du second degré sous contrat d'association avec l'Etat, des établissements publics d'enseignement supérieur, des établissements gérés par une chambre consulaire, des établissements privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif et des établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports.

Sont ainsi **actuellement** exclus de la liste précitée les établissements privés d'enseignement du second degré hors contrat.

On notera que le Conseil constitutionnel a déclaré les dispositions de **l'article L.6241-9 du Code du travail** conformes aux principes d'égalité, de liberté d'enseignement et de liberté d'entreprendre ***(Cons. const. 21-10-2015 n° 2015-496 QPC : BF 1/16 inf. 46)***. En l'espèce, l'organisme à l'origine de la question prioritaire de constitutionnalité faisait valoir que ces dispositions conduisaient notamment à exclure de la liste des établissements éligibles certains établissements privés d'enseignement supérieurs et les établissements privés d'enseignement du second degré hors contrat.

L'article 71 de la loi étend la liste précitée à certains établissements d'enseignement hors contrat mais qui ont fait l'objet d'une procédure de reconnaissance de l'Etat, dès lors que ces établissements qui forment des jeunes à l'obtention de certifications professionnelles remplissent la majeure partie des obligations incombant aux établissements privés sous contrats.

Sont ainsi désormais habilités à percevoir la part de la taxe d'apprentissage correspondant aux dépenses mentionnées au 1° de **l'article L.6241-8 du Code du travail** (outre les établissements privés sous contrat d'association avec l'Etat) les établissements privés d'enseignement du second degré gérés par des organismes sans but lucratif qui sont habilités à recevoir des boursiers nationaux conformément aux procédures prévues à **l'article L.531-4 du Code de l'éducation** et les écoles techniques privées qui sont reconnues conformément à la procédure prévue à **l'article L.443-2 du même Code.**

Par ailleurs, les employeurs relevant du secteur des banques et des assurances peuvent s'exonérer de la fraction « *quota* » de la taxe d'apprentissage en apportant des concours financiers aux centres de formation qui leur sont propres, en application de **l'article L.6241-6 du Code du travail,** s'ils s'engagent à offrir à leurs salariés entrant dans la vie professionnelle et âgés de 20 ans au plus une formation générale théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique. Le cadre juridique de ce mécanisme dérogatoire ne correspond toutefois plus à la réalité des métiers du secteur des banques et des assurances, lequel recrute désormais des salariés plus âgés et plus qualifiés.

Deux établissements sont en réalité concernés par ce dispositif dérogatoire : l'institut de formation de la profession de l'assurance (Ifpass) et le centre de formation de la profession bancaire (CFPB).

L'article 71 de la loi porte à 26 ans l'âge maximal des salariés dont la formation peut être prise en charge par leur employeur en exonération de taxe d'apprentissage.

« L'aide au financement du contrat de professionnalisation n'est plus basée sur un forfait horaire

Loi art. 82

Jusqu'ici, la prise en charge financière par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des actions de formation prévues dans le cadre d'un contrat de professionnalisation se faisait sur la base de forfaits horaires. Ces forfaits

horaires étaient déterminés par accord collectif de branche ou par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue. En l'absence d'accord, le taux forfaitaire était fixé par **décret.**

La loi supprime la référence au forfait horaire **(C. trav. art. L.6332-14 modifié).** L'objectif est d'introduire davantage de souplesse dans les possibilités de financement des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.

En l'absence de précision, cette disposition entre en vigueur au lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

A défaut de forfait défini par accord collectif, le montant forfaitaire de prise en charge reste fixé sur une base horaire. Rappelons qu'actuellement il est de :

- 9,15 € pour les contrats d'une durée de 6 à 12 mois dont la durée de formation représente entre 15 % et 25 % de la durée globale du contrat ;
- 15 € pour les contrats de plus de 12 mois conclus avec des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, des chômeurs, qu'ils aient plus ou moins de 26 ans, inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ainsi que des bénéficiaires d'un minimum social **(C. trav. art. D.6332-87).**

L'OPCA peut financer les actions d'évaluation et d'accompagnement du salarié en contrat de professionnalisation. Désormais, la prise en charge peut également viser des **actions de positionnement** incluses dans le parcours de formation. Les acteurs de la formation professionnelle peuvent ainsi élaborer des programmes de formation plus souples et mieux adaptés aux capacités des salariés.

Signalons, en outre, que l'article 74 de la loi élargit, à **titre expérimental** jusqu'au 31 décembre 2017, les conditions d'éligibilité au contrat de professionnalisation. Les chômeurs, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, y compris les personnes licenciées en raison de leur inaptitude physique et les travailleurs handicapés, pourront conclure un tel contrat en vue d'acquérir, par dérogation, **d'autres qualifications** que celles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou encore celles ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Aux termes de l'exposé des motifs de la loi, sont ainsi visées « ***des compétences professionnelles identifiées par le salarié et l'employeur*** », sans plus de précisions.

Mise à disposition : des mesures pour développer les groupements d'employeurs, des sanctions en matière de portage salarial

GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

> Les groupements bénéficieront des aides publiques au nom des utilisateurs

Loi art. 88

Les groupements d'employeurs peuvent désormais bénéficier des **aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle** dont auraient bénéficié les entreprises adhérentes si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition. Un décret fixera la nature des aides concernées par ce nouveau principe et en déterminera les conditions d'application **(C. trav. art. L.1253-24 nouveau).**

A noter : D'après l'étude d'impact annexée au projet de loi, le futur décret pourrait, par exemple, prévoir des règles de proratisation de l'aide en fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise utilisatrice.

Le groupement d'employeurs met son personnel à disposition des entreprises adhérentes. C'est donc actuellement son effectif, souvent plus élevé que celui des entreprises adhérentes, qui est pris en compte pour déterminer les aides à l'emploi dont il peut bénéficier. **Le nouvel article L.1253-4 du Code du travail** vise à remédier à cette difficulté.

> Les salariés mis à disposition ne font plus partie des effectifs du groupement

Loi art. 89, II

Pour l'application des **dispositions du Code du travail,** à l'exception de sa deuxième partie consacrée aux **relations collectives** de travail, les salariés mis à la disposition, en tout ou partie, d'un ou de plusieurs de ses membres par un groupement d'employeurs ne sont pas pris en compte dans l'effectif de ce groupement **(C. trav. art. L.1253-8-1 nouveau).**

A noter : Avant l'adoption de cette disposition, les salariés de groupements d'employeurs pouvaient être comptabilisés à la fois dans les effectifs du groupement et dans ceux de l'entreprise membre du groupement dans laquelle ils étaient mis à disposition. Cependant, les dispositions relatives aux instances représentatives du personnel ne sont pas concernées, afin d'éviter que le salarié ne soit plus représenté.

> Le nombre d'apprentis pouvant être recrutés est clarifié

Loi art. 91

L'article 91 de la loi dispose que lorsque l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement **(C. trav. art. L.6223-5 modifié).**

Notons : selon les travaux parlementaires, cette précision permet de confirmer que le **nombre d'apprentis par maître d'apprentissage** doit être apprécié dans le périmètre de l'entreprise utilisatrice (et non du groupement).

L'article L.1253-12 du Code du travail précisait déjà que l'entreprise utilisatrice est chargée de l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage. Mais les dispositions des **articles L.6223-6 et R.6223-6 du même Code** limitant à 2 le nombre d'apprentis par maître d'apprentissage pouvaient donner lieu à des difficultés d'interprétation lorsqu'un apprenti, salarié d'un groupement d'employeurs, était mis à la disposition d'une entreprise membre du groupement, car elles auraient pu être interprétées comme faisant obstacle au recrutement de plus de deux apprentis par le groupement d'employeurs (Rapport AN n° 3909 art. 40 quater A).

> La création de groupements mixtes publics-privés est facilitée

Loi art. 90

Les **collectivités territoriales** et leurs établissements publics peuvent créer des groupements d'employeurs avec des personnes de droit privé dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire. Ces groupements, qui ne pouvaient jusqu'à présent être constitués que sous forme d'association, sont également autorisés à prendre la forme de sociétés coopératives **(C.trav. art. L.1253-19 modifié).**

En outre, les **établissements publics de l'Etat** sont désormais autorisés à constituer des groupements d'employeurs avec des personnes de droit privé. Ces groupements peuvent, eux aussi, être constitués sous la forme d'association ou de société coopérative **(C. trav. art. L.1253-19 modifié).**

> Le régime fiscal des groupements mixtes est légalisé

Loi art. 92

L'article 92 de la loi clarifie le régime des groupements d'employeurs mixtes publics-privés s'agissant du **calcul de l'impôt sur les sociétés.**

Afin de couvrir le risque de défaillance de l'un des membres du groupement, le 8° de l'article 214 du CGI permet aux groupements d'employeurs de déduire de leur bénéfice imposable, dans la limite de 2 % des rémunérations versées à leurs salariés ou de 10 000 €, les sommes destinées à couvrir la responsabilité solidaire qui leur incombe en matière de dettes salariales.

Pris à la lettre, ce texte exclut les groupements d'employeurs mixtes publics-privés du bénéfice de cette déduction alors que **l'article L.1253-21 du Code du travail** indique qu'ils en bénéficient. La doctrine administrative prévoit que ces groupements peuvent bénéficier de la déduction **(BOI-IS-BASE-30-30 n° 20).**

L'article 92 de la loi complète le 8° de l'article 214 du CGI afin qu'il vise les groupements d'employeurs mixtes et légalise ainsi la doctrine administrative.

Tableau avant / après

Le tableau ci-dessous récapitule le régime juridique des groupements d'employeurs avant et après la loi.

	Avant	***Après***
Aides publiques	Attribution conditionnée par la situation du groupement	Pour les aides dont la liste sera fixée par décret, l'attribution sera conditionnée par la situation des entreprises utilisatrices
Effectif	Comptabilisation des salariés mis à disposition à la fois dans les effectifs du groupement et dans ceux de l'entreprise d'accueil	Exclusion des salariés mis à disposition de l'effectif du groupement pour l'application du Code du travail, sauf relations collectives
Apprentis	Nombre maximum : 2 par maître d'apprentissage, ce nombre étant apprécié au sein de l'entreprise utilisatrice (mais, la loi n'était pas claire)	Nombre maximum : 2 par maître d'apprentissage, ce nombre étant apprécié au sein de l'entreprise utilisatrice (la loi est clarifiée)
Groupements mixtes publics-privés		
Membres du groupement	Personnes de droit privé avec des collectivités territoriales et leurs établissements publics	- Personnes de droit privé avec des collectivités territoriales et leurs établissements publics - Personnes de droit privé avec des établissements publics de l'Etat

	Avant	Après
Forme du groupement	Association	Association ou société coopérative
Impôt sur les sociétés : déduction, dans les conditions prévues par le 8° de l'article 214 du CGI (limite de 2 % des rémunérations versées ou de 10 000 €), de la réserve destinée à couvrir les conséquences de la défaillance d'un adhérent	Incohérence entre le Code général des impôts et le Code du travail, le premier ne les autorisant pas à pratiquer la déduction alors que le deuxième les y autorisait Incohérence sans conséquences pratiques dès lors que la doctrine administrative admettait la déduction *(BOI-IS-BASE-30-30 n° 20)*	Mise en cohérence des textes, le 8° de l'article 214 du CGI visant désormais les groupements mixtes Légalisation de la doctrine administrative

> Entrée en vigueur

Les mesures intéressant les groupements d'employeurs **entrent en vigueur** le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel. Celle relative aux aides publiques nécessite toutefois la publication d'un décret pour son application effective.

> Portage salarial

Loi art. 85

L'article 85 de la loi ratifie l'ordonnance 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial et assortit la réglementation issue de cette ordonnance de **sanctions pénales,** selon des modalités similaires à celles prévues pour le travail temporaire et les contrats à durée déterminée.

Ces sanctions pénales, codifiées aux **articles L.1255-14 à L.1255-18 du Code du travail, entrent en vigueur** le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

L'article 85 de la loi procède également à la rectification d'erreurs matérielles au sein des **articles L.1254-1, L.1254-2, L.1255-11, L.5132-14 et L.5542-51 du Code du travail.**

> Ateliers et chantiers d'insertion

Loi art. 53

Le **contrat à durée déterminée d'insertion** (CDDI) conclu par un atelier ou un chantier d'insertion est en principe d'une **durée maximale** de 24 mois, renouvellement compris. A titre exceptionnel, le contrat peut être prolongé au-delà de cette durée lorsqu'il est conclu avec un salarié âgé de 50 ans ou plus ou avec un travailleur handicapé rencontrant des difficultés particulières d'insertion.

Une **nouvelle dérogation** est prévue par la loi au profit des salariés rencontrant des difficultés particulièrement importantes. La prolongation est accordée par Pôle

emploi après examen de la situation du salarié, de la capacité contributive de l'atelier ou du chantier d'insertion et des actions d'accompagnement et de formation dont le salarié aura bénéficié dans le cadre de la durée initiale de son contrat. La prolongation est accordée par décisions successives d'un an au plus, dans la limite de 60 mois **(C. trav. art. L.5132-15-1 modifié).**

Cette possibilité de déroger à la durée maximale du contrat entre en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

A noter : Cette nouvelle dérogation à la durée maximale du CDDI n'est pas ouverte aux **autres structures d'insertion par l'activité économique** susceptibles de conclure ce contrat à durée déterminée : entreprises d'insertion et associations intermédiaires.

> Le caractère libératoire du Tese est renforcé

Loi art. 66

Le titre emploi-service entreprise (Tese) est ouvert aux entreprises de moins de 20 salariés, sous réserve de certaines exclusions (employeurs agricoles, organisateurs non professionnels de spectacle vivant). Il leur permet notamment **(C. trav. art. L.1273-3) :**

- d'obtenir le calcul des rémunérations dues aux salariés et des cotisations et contributions de sécurité sociale, chômage, retraite complémentaire et prévoyance obligatoires et, le cas échéant, celles dues aux caisses de congés payés ;
- et de souscrire les déclarations obligatoires de cotisations et contributions dues au régime général de sécurité sociale, à l'assurance chômage, aux régimes de retraite complémentaire et de prévoyance obligatoires et aux caisses de congés payés.

L'utilisation du Tese vaut ainsi **déclaration et paiement des cotisations** et contributions dues aux régimes et organismes précités **(C. trav. art. D.1273-7 ; Circ. Acoss 2009-45 du 16-4-2009).**

L'article 66 de la loi renforce le caractère libératoire du Tese en sanctionnant de **nullité** de plein droit toute **demande de données ou d'informations** effectuée par les organismes de recouvrement auprès d'une entreprise lorsque cette dernière les a déjà communiquées lors de son adhésion, de l'identification du ou des salariés, de la déclaration des rémunérations versées ainsi que du paiement des cotisations et contributions sociales dues au titre de l'emploi du salarié **(C. trav. art. L.1273-3 modifié).**

Le travail saisonnier

> La définition du travail saisonnier est inscrite dans le Code du travail

Loi art. 86

L'article 86 de la loi intègre la définition de l'emploi saisonnier à **l'article L.1242-2, 3° du Code du travail** qui liste les **cas de recours au contrat à durée déterminée.** Il s'agit d'un emploi dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Cette définition reprend celle donnée auparavant par la jurisprudence dans des termes variant peu au gré des différentes décisions ***(Cass. soc. 12-10-1999 n° 97-40.915 : RJS 11/99 n° 1352 ; Cass. soc. 30-9-2014 n° 13-21.115 : RJS 12/14 n° 835).***

Par coordination, de nombreux articles du Code du travail qui mentionnent le travail saisonnier sont modifiés afin de renvoyer à la définition donnée à **l'article L.1242-2 de ce Code.**

C'est le cas notamment de **l'article L.1251-6 du Code du travail** qui liste les cas de recours au **travail temporaire.**

> La reconduction du CDD saisonnier donne droit à des périodes de professionnalisation

Loi art. 86

Les saisonniers pour lesquels l'employeur s'engage à reconduire le contrat la saison suivante, en application d'un accord de branche ou d'entreprise ou du contrat de travail, peuvent désormais bénéficier, **pendant leur contrat,** de périodes de professionnalisation **(C. trav. art. L.6321-13 modifié).**

A noter : Cette mesure s'ajoute à la possibilité pour un employeur qui s'est engagé à reconduire le contrat d'un saisonnier pour la saison suivante de conclure un CDD afin de lui permettre de participer à une action de formation prévue au **plan de formation** de l'entreprise **(C. trav. art. L.6321-13, al. 1).**

La commission des affaires sociales du Sénat l'avait supprimée car, les contrats saisonniers étant conclus pour une période définie et afin de faire face à un surcroît d'activité, elle voyait mal comment ces salariés pouvaient s'engager, en pleine saison, dans une période de formation en alternance.

> Les branches invitées à négocier sur la reconduction du contrat et l'ancienneté du saisonnier

Loi art. 86

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs des **branches** dans lesquelles l'emploi

saisonnier est particulièrement développé et qui ne sont pas déjà soumises à des stipulations conventionnelles relatives aux modalités de reconduction du contrat saisonnier et de prise en compte de l'ancienneté du salarié doivent engager des **négociations** sur ces points dans un **délai** de 6 mois suivant la promulgation de la loi (Loi art. 86, VI).

Le Gouvernement pourra prendre par **ordonnance** toute mesure de nature à lutter contre le caractère précaire de l'emploi saisonnier et s'appliquant, à défaut d'accord de branche ou d'entreprise, dans les branches qu'elle détermine, à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier et à la prise en compte de l'ancienneté du salarié (Loi art. 86, VI).

Cette ordonnance doit être prise dans un **délai** de 9 mois courant à compter de la promulgation de la loi. Le projet de loi de ratification doit être déposé au Parlement dans un délai de 6 mois à compter de la publication de l'ordonnance.

Le Gouvernement devra remettre au Parlement, avant le 31 décembre 2017, un **rapport** sur le bilan des négociations menées par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés. Ce bilan porte notamment sur les **modalités de compensation financière** versées aux salariés en cas de non-reconduction du contrat de travail (Loi art. 86, VII).

> Dans certaines branches, les emplois saisonniers pourront être pourvus par un contrat intermittent

Loi art. 87

Dans les branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé, déterminées par un arrêté du ministre chargé du travail, les emplois à caractère saisonnier pourront donner lieu, à titre expérimental **jusqu'au 31 décembre 2019,** à la conclusion d'un contrat de travail intermittent, en l'absence de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'accord de branche, après information du **comité d'entreprise** ou des délégués du personnel (Loi art. 87, al. 1er).

Cette possibilité est également ouverte aux **entreprises adaptées**.

A noter : Cette mesure constitue une **dérogation à l'article L.3123-33 du Code du travail** (article L.3121-31 avant la renumérotation opérée par la présente loi) selon lequel le contrat de travail intermittent ne peut être conclu que dans les entreprises couvertes par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu qui le prévoit.

Selon la commission des affaires sociales du Sénat, l'embauche de travailleurs saisonniers par le biais de contrats intermittents est peu motivante lorsque les entreprises ont

la possibilité de conclure des CDD moins contraignants.

L'expérimentation comporte également un volet relatif à la **sécurisation de la pluriactivité** de ces salariés, afin de leur garantir une activité indépendante ou salariée avec plusieurs employeurs sur une année entière en associant les partenaires intéressés au plan territorial (Loi art. 87, al. 2).

Un **rapport** d'évaluation de l'expérimentation doit être remis au Parlement par le Gouvernement avant le 1er mars 2020 (Loi art. 87, al. 3).

Le **contrat de travail** doit indiquer que la rémunération versée mensuellement est indépendante de l'horaire réel et lissée sur l'année (Loi art. 87, al. 1er).

Les dispositions des **articles L.3123-34, L.3123-35 et L.3123-37 du Code du travail,** tels que renumérotés par la présente loi, sont applicables (Loi art. 87, al. 1er).

Il en résulte que :
- le contrat doit comporter les mentions obligatoires des contrats intermittents ;
- les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent pas excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

A noter : De manière générale, la formulation de l'article 87 de la loi semble peu claire. En effet, dans la mesure où il prévoit la possibilité de conclure un contrat de travail intermittent, puis précise que certains articles du Code du travail relatifs à ce contrat sont applicables, faut-il en déduire que les autres articles régissant ce contrat ne le sont pas ? Ce qui serait le cas, par exemple, de **l'article L.3123-36 du Code du travail** selon lequel le salarié intermittent bénéficie, sauf exceptions, des droits reconnus aux salariés à temps complet et de la prise en compte de ses périodes non travaillées pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

> Entrée en vigueur

A défaut de disposition contraire dans la loi, ses articles 86 et 87 s'appliquent dès le lendemain de sa publication au Journal officiel.

> Une définition légale pour le particulier employeur

Loi art. 93

L'article L.7221-1 du Code du travail est modifié afin de donner une définition du particulier employeur. Il est celui qui **emploie** un ou plusieurs salariés **à son domicile privé,** au sens de **l'article 226-4 du Code pénal,** ou **à proximité** de celui-ci, sans poursuivre de **but lucratif** et afin de satisfaire des **besoins relevant de sa vie personnelle,** notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle.

Le titre II du livre II de la septième partie du Code du travail est en parallèle modifié pour remplacer l'expression « *employés de maison* » par « *employés à domicile par des particuliers employeurs* », **l'article L.7221-1** précisant désormais que ce titre II est applicable aux salariés employés par des particuliers à leur domicile privé **pour réaliser des travaux à caractère familial ou ménager.** Enfin, au début du 1° de l'article L.6331-57 du Code du travail, les mots « *Employés de maison* » sont remplacés par les mots « *Salariés du particulier employeur* ».

> La garantie jeunes est pérennisée et généralisée le 1er janvier 2017

Loi art. 46

La garantie jeunes est un dispositif associant parcours d'accompagnement et garantie de ressources pour des jeunes en situation de grande précarité. Elle est expérimentée depuis le 1er octobre 2013 sur certains territoires. Après un bilan de l'expérimentation, la loi pérennise le dispositif à compter du 1er janvier 2017, et l'étend à tout le territoire.

> La garantie jeune, une modalité du droit à l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et l'autonomie

Les articles L.5131-4 à L.5131-6 de l'actuel Code du travail sont consacrés à l'accompagnement des jeunes vers l'emploi. Ils instituent un droit général des jeunes de 16 à 25 ans confrontés à un risque d'exclusion professionnelle à un accompagnement organisé par l'Etat. Ces textes sont remaniés, de façon à créer un **cadre juridique adapté à la garantie jeunes.**

A compter du 1er janvier 2017, l'accompagnement prend le nom de « ***parcours contractualisé d'accompagnement*** *vers l'emploi et l'autonomie* ». Il est conclu avec l'Etat, et généralement mis en œuvre par les missions locales pour l'insertion des jeunes **(C. trav. art. L.5131-4 modifié).**

Le jeune qui s'engage dans ce parcours peut bénéficier d'une **allocation versée par l'Etat** et modulable en fonction de sa situation. Cette allocation, incessible et insaisissable, peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect de ses engagements par le jeune **(C. trav. art. L.5131-5 modifié).**

Le **contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis),** contrat conclu entre un jeune et l'Etat en vue de son insertion, est aujourd'hui l'une des modalités d'accompagnement des jeunes vers l'emploi prévues par le Code du travail. Ce dispositif est abrogé le 1er janvier 2017. Les Civis conclus avant cette date continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme (Loi art. 46, IV).

En lieu et place du Civis, la garantie jeunes est insérée aux articles **L.5131-6 et L.5131-7 du Code du travail.** Elle constitue une modalité spécifique du parcours **(C. trav. art. L.5131-6, al. 1 nouveau).**

> Un accompagnement du jeune assorti d'une allocation dégressive

Les jeunes concernés

La garantie jeunes s'adresse aux **jeunes de 16 à 25 ans** qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer, mais sans soutien financier de leur part **(C. trav. art. L.5131-6, al. 4 nouveau).**

Pour bénéficier de la garantie, le jeune doit remplir **3 conditions cumulatives (C. trav. art. L.5131-6, al. 4 nouveau) :**

- il ne doit être ni étudiant, ni en formation, ni titulaire d'un emploi ;
- ses ressources doivent être inférieures à un plafond fixé par **décret (à paraître)** ;
- il doit respecter les engagements conclus dans le cadre du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.

A noter : Les conditions d'entrée dans le dispositif sont identiques à celles s'appliquant actuellement à la garantie jeunes expérimentale. Le **plafond de ressources** est aujourd'hui fixé au niveau du montant forfaitaire du revenu de solidarité active (RSA), soit 524,68 € par mois en 2016.

Le dispositif d'accompagnement

La garantie jeunes est mise en œuvre par les missions locales pour l'insertion des jeunes, au niveau départemental. Par dérogation, un autre organisme peut être désigné par le représentant de l'Etat **(C. trav. art. L.5131-6, al. 2 nouveau).**

La mission locale ou l'organisme désigné met en œuvre un accompagnement intensif du jeune **(C. trav. art. L.5131-6, al. 3 nouveau),** selon des modalités fixées par un **décret (à paraître).**

A noter : Dans le cadre de la garantie jeunes expérimentale, le contrat d'accompagnement est conclu pour un an, et renouvelable une fois. La mission locale propose au jeune des opportunités d'emploi et de formation. Ce dernier s'engage à lui déclarer chaque mois ses ressources d'activité. Il est affilié au régime général de sécurité sociale pour les périodes pendant lesquelles il ne bénéficie pas d'un autre régime au titre de son activité.

La garantie de ressources

Le jeune a droit à une **allocation dégressive en fonction de ses ressources d'activité,** dont le montant est défini par **décret (à paraître).**

Cette allocation est incessible et insaisissable. Elle peut être suspendue ou supprimée si le jeune ne respecte pas ses engagements **(C. trav. art. L.5131-6, al. 3 nouveau).**

A noter : Si les modalités applicables dans le cadre de la garantie jeunes expérimentales sont maintenues, l'allocation servie sera d'un **montant** mensuel équivalent à celui du RSA, déduction faite d'une fraction de 12 % au titre du logement. Elle sera intégralement cumulable avec les ressources d'activité du jeune dans la limite de 300 € nets par mois. Au-delà, elle sera dégressive, et s'annulera lorsque les ressources d'activité du jeune atteindront 80 % du montant mensuel brut du Smic.

> Une aide à la recherche du premier emploi pour les jeunes diplômés boursiers

Loi art. 50

Une aide financière est créée pour soutenir les jeunes diplômés d'origine modeste qui recherchent leur premier emploi après obtention de leur diplôme.

L'**entrée en vigueur** de cette mesure ne sera pas immédiate, un **décret (à paraître)** étant nécessaire pour la mettre en application.

> L'aide est réservée aux jeunes boursiers

L'aide à la recherche d'un premier emploi est réservée aux jeunes de **moins de 28 ans.** Pour bénéficier de l'aide, les jeunes doivent :

- avoir obtenu, depuis moins de 4 mois à la date de leur demande d'aide, un diplôme à finalité professionnelle, par la voie scolaire ou universitaire ou par l'apprentissage, dont la liste sera fixée par **décret (à paraître)** ;
- être en **recherche d'emploi** ;
- avoir bénéficié d'une bourse nationale du second degré ou de l'enseignement supérieur au cours de la dernière année de préparation du diplôme ou, pour les jeunes apprentis, remplir une condition de **ressources** équivalente à celle permettant de bénéficier de ces bourses.

> Une aide versée pendant 4 mois

Le **montant** et les **modalités d'attribution** de l'aide seront fixés par **décret (à paraître)**. L'aide, accordée pour une durée de 4 mois, est non imposable et exonérée de charges sociales.

L'aide est accordée, sur **demande du jeune diplômé,** par l'autorité académique et le centre régional des œuvres universitaires et scolaires (Crous). Ces organismes assurent la gestion de l'aide, mais peuvent en confier l'instruction et le paiement à l'Agence de services et de paiement.

L'autorité académique et le Crous sont compétents pour vérifier l'exactitude des renseignements fournis par le jeune diplômé à l'appui de sa demande. **Toute fausse déclaration** ou fourniture de f**ausses informations** entraîne le remboursement de l'aide et est passible des sanctions prévues par **l'article 441-6 du Code pénal,** soit 2 ans d'emprisonnement et 30000 € d'amende.

Inaptitude physique : des procédures simplifiées

Loi art. 102

Deux modifications de fond en matière d'inaptitude physique des salariés. D'une part, la procédure de constatation par le médecin du travail d'une telle inaptitude est remaniée. D'autre part, son régime est unifié, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident du salarié.

L'article 102 de la loi modifie en profondeur les règles applicables en matière d'inaptitude physique du salarié, domaine qui suscite un abondant contentieux.

Le nouveau dispositif ainsi mis en place n'entre pas en vigueur immédiatement. Sa mise en œuvre nécessite en effet des décrets d'application, à paraître au plus tard le 1er janvier 2017 (Loi art. 102, IV).

> L'avis du médecin du travail

Une définition de l'inaptitude physique insérée dans le Code du travail

Jusqu'à présent, les notions d'aptitude physique au poste et d'inaptitude physique n'étaient pas expressément définies par le Code du travail. Ces situations étaient envisagées uniquement sous l'angle de la procédure de constatation, par le médecin du travail, d'un tel état, et de leurs conséquences pour le salarié et l'employeur.

L'article 102 de la loi comble cette lacune en clarifiant ces notions.

Un salarié est déclaré **physiquement inapte** par le médecin du travail lorsque celui-ci constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible, et que l'état de santé de l'intéressé justifie un changement de poste **(C. trav. art. L.4624-4 nouveau).** En conséquence, l'inaptitude physique du salarié impose de chercher un emploi de reclassement au salarié, sauf avis exprès contraire du médecin du travail.

A contrario, le salarié doit être déclaré **apte** si son état de santé lui permet d'être réintégré sur son poste, si nécessaire après la mise en œuvre de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de ce poste, ou d'aménagement du temps de travail **(C. trav. art. L.4624-3 réécrit).**

En d'autres termes, le salarié est apte s'il peut être maintenu à son poste de travail, à l'identique ou après prise en compte des préconisations formulées par le médecin du travail s'il rend un avis d'aptitude avec réserves.

A noter : La loi ne mentionne pas l'obligation pour le médecin du travail de vérifier l'aptitude du salarié à l'occasion de **l'examen de reprise** pratiqué après un arrêt de travail pour maladie ou accident. Mais dans la mesure où cette obligation est prévue par des articles inscrits dans la partie réglementaire du Code du travail, elle n'est pas remise en cause.

La procédure de constatation de l'inaptitude physique est remaniée

La procédure de constatation de l'inaptitude physique par le médecin du travail est actuellement prévue par **l'article R.4624-31 du Code du travail.**

Sauf cas particuliers (un danger immédiat ou une visite de préreprise pratiquée dans les 30 jours précédents), l'inaptitude physique ne peut être constatée par le médecin du travail qu'après **deux examens médicaux, pratiqués à 15 jours d'intervalle,** et une étude du poste du salarié.

Cette procédure suscite de **nombreux contentieux :** nullité du licenciement pour inaptitude physique prononcée après une seule visite au lieu des deux nécessaires ***(Cass. soc. 16-12-2010 n° 09-66.954 : RJS 2/11 n° 123)*** ou après 2 visites non espacées de 15 jours ***(Cass. soc. 20-9-2006 n° 05-40.241 : RJS 11/06 n° 1169),*** situation du salarié entre les deux visites, son contrat de travail n'étant plus suspendu ***(Cass. soc. 12-7-2006 n° 04-46.290 : RJS 11/06 n° 1170),*** etc.

A compter de l'entrée en vigueur de la loi, la procédure de constatation de l'inaptitude physique sera inscrite dans la partie législative du **Code du travail (C. trav. art. L.4624-4 nouveau).**

Le médecin du travail déclare le salarié inapte s'il constate qu'il ne peut pas être réintégré sur son poste et que son état de santé justifie un changement d'affectation.

Une telle décision est nécessairement postérieure à **(C. trav. art. L.4624-4 nouveau) :**
- une **étude du poste** du salarié, effectuée par le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire ;
- un **échange** entre le médecin du travail, le salarié et l'employeur.

Une fois sa décision prise, le médecin du travail doit **recevoir le salarié en rendez-vous** pour échanger avec lui sur cette décision et sur les indications ou propositions qu'il compte adresser à l'employeur **(C. trav. art. L.4624-5 nouveau).**

L'obligation pour le médecin du travail de pratiquer deux examens médicaux espacés de 15 jours ne figure pas dans le texte de loi. Pour autant, la constatation de l'inaptitude physique du salarié se déroulera forcément en **plusieurs étapes.**

D'une part, on voit difficilement comment un salarié pourrait être déclaré physiquement inapte à son poste sans avoir été examiné au moins une fois par le médecin du

travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire. Généralement, cet examen a lieu dans le cadre de la visite médicale de reprise pratiquée après un arrêt de travail. Mais il peut également être pratiqué en cours d'exécution du contrat de travail.

D'autre part, le médecin du travail qui envisage de déclarer le salarié inapte ne pourra prendre sa décision qu'au vu de l'étude de poste et après échange avec l'employeur et le salarié. Enfin, il doit recevoir le salarié pour lui exposer les causes et les conséquences de son inaptitude physique.

Le respect de ces étapes implique nécessairement un **décalage temporel** entre l'examen médical du salarié et la déclaration d'inaptitude physique. Il n'est donc pas certain que la procédure ainsi mise en place soit d'application beaucoup plus simple que celle actuellement en vigueur.

A noter : Un décret (à paraître) devrait préciser les modalités pratiques de mise en œuvre de **l'article L.4624-4.** La question se pose, notamment, de savoir si cette procédure sera enfermée dans des **conditions de délai.**

L'avis d'inaptitude physique doit être assorti de conclusions écrites

Le médecin du travail qui rend un avis d'inaptitude physique formule généralement des préconisations relatives au reclassement du salarié, afin d'aider l'employeur dans la recherche d'un poste adapté. Mais jusqu'ici, le Code du travail ne lui imposait pas une telle obligation.

Or, à défaut d'indications susceptibles de guider l'employeur dans sa recherche de reclassement, celui-ci doit solliciter le médecin du travail, ce qui alourdit la procédure et peut susciter des contentieux ***(Cass. soc. 28-6-2006 n° 04-47.672 : RJS 10/06 n° 1057).***

Dorénavant, l'avis d'inaptitude physique rendu par le médecin du travail est obligatoirement éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du salarié **(C. trav. art. L.4624-4 nouveau),** notamment sur la capacité du salarié à bénéficier d'une **formation** le préparant à occuper un poste adapté **(C. trav. art. L.1226-2 et L.1226-10 modifiés).**
Le médecin présente ses conclusions au salarié, puis adresse le tout à l'employeur. Il peut proposer à ce dernier l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi pour **mettre en œuvre les indications ou propositions** qu'il formule **(C.trav. art. L.4624-5 nouveau).**

A noter : Le texte ne précise pas si le **non-respect** de cette obligation par le médecin du travail est susceptible d'engager sa responsabilité vis-à-vis de l'entreprise.

L'avis d'inaptitude physique du salarié, assorti des conclusions du médecin du travail, **s'impose à l'employeur.**

Si ce dernier refuse de les appliquer, il doit le faire savoir au salarié et au médecin du travail, par un écrit motivé **(C. trav. art. L.4624-6 nouveau).**

A noter : Le principe n'est pas nouveau, mais jusqu'ici le Code du travail n'imposait pas à l'employeur de formaliser par écrit les raisons pour lesquelles il refuse d'appliquer les préconisations du médecin du travail. Pour des raisons de preuve, l'employeur a tout intérêt à faire parvenir ce courrier au salarié et au médecin du travail par recommandé avec avis de réception.

Il faut saisir le conseil de prud'hommes pour contester l'avis du médecin du travail

Actuellement, l'employeur ou le salarié qui conteste l'avis du médecin du travail - avis d'aptitude ou d'inaptitude physique - doit saisir l'inspecteur du travail d'un recours, dont il informe l'autre partie. Celui-ci se prononce après avoir recueilli l'avis du médecin inspecteur du travail.

Cette procédure, gratuite et encadrée par des conditions de délai, est jugée peu satisfaisante par le Gouvernement, qui considère que les recours doivent être confiés à **une autorité dotée de compétences médicales.** L'article 102 de la loi modifie en conséquence la procédure applicable.

A compter de l'entrée en vigueur de la loi, l'employeur ou le salarié qui conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions ou conclusions du médecin du travail doit saisir le **Conseil de Prud'hommes** en référé **(C. trav. art. L.4624-7, I nouveau).**

A noter : La procédure mise en place ne concerne que les **recours formés contre l'avis médical** exprimé par le médecin du travail. Actuellement, d'après la ministre du travail, interrogée sur ce point lors des débats parlementaires, 85 % des recours formés auprès de l'inspecteur du travail sont de nature non médicale (réserves exprimées par le médecin sur le lieu géographique de réintégration du salarié, contradiction apparente dans l'avis médical, par exemple pour un salarié déclaré apte à conduire mais ne pouvant pas rester assis).

L'inspecteur du travail restera-t-il compétent pour examiner ces contestations ? A défaut, comment ce type de litige sera-t-il réglé ? Rappelons que, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, le juge judiciaire n'est pas compétent pour se prononcer sur le bien-fondé de l'avis du médecin du travail.

L'employeur ou le salarié demande à la formation de référé du Conseil de Prud'hommes la **désignation d'un médecin-expert** inscrit sur la liste des experts près la Cour d'Appel. Il en informe le médecin du travail **(C. trav. art. L.4624-7, I nouveau).**

A noter : Le dispositif ainsi mis en place suscite de nombreuses interrogations. Le Conseil de Prud'hommes peut-il

refuser d'accéder à la demande de désignation d'un médecin-expert, notamment si le recours ne porte pas sur un élément médical ? Dans quel délai le médecin sera-t-il désigné et prendra-t-il sa décision ? L'employeur qui engage une telle procédure doit-il attraire le salarié devant le Conseil de Prud'hommes en qualité de défendeur, et vice versa? Quelle est la portée des conclusions du médecin-expert ?

Le médecin-expert désigné par le Conseil de Prud'hommes peut obtenir, auprès du médecin du travail, communication du **dossier médical en santé au travail** du salarié, qui retrace les informations relatives à son état de santé. La sanction pénale prévue en cas de violation du secret médical ne peut pas, dans ce cas, lui être opposée **(C. trav. art. L.624-7, II nouveau).**

Par ailleurs, le Conseil de Prud'hommes, en référé ou saisi au fond, peut charger le médecin du travail d'une **consultation** relative au recours **(C. trav. art. L.4624-7, III nouveau).**

Le médecin-expert désigné facturera des **frais d'expertise** au demandeur. **En pratique, la procédure de recours contre l'avis du médecin du travail devient donc payante.** S'y ajoutent en outre les **frais de justice.**

Toutefois, la formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive **(C. trav. art. L.4624-7, III).**

A noter : Quelle est la **partie perdante ?** Par exemple, le salarié qui conteste l'avis du médecin du travail et obtient gain de cause peut-il obtenir du juge que les frais d'expertise soient mis à la charge de **l'employeur,** ou du **service de santé au travail ?** On peut espérer qu'un décret (à paraître) clarifie ces points.

> L'obligation de reclassement du salarié inapte

Selon qu'elle est d'origine professionnelle ou dépourvue de tout lien avec le travail, l'inaptitude physique entraîne des conséquences différentes pour le salarié et pour l'employeur, en particulier en matière de reclassement préalable à la rupture du contrat de travail.

L'article 102 de la loi unifie ces régimes.

Le reclassement s'impose même si l'inaptitude est constatée en cours d'exécution du contrat de travail

Le salarié est généralement déclaré physiquement inapte par le médecin du travail à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, à l'occasion de la visite médicale de reprise.

Mais l'inaptitude physique peut également être constatée en cours d'exécution du travail, à l'occasion d'une **visite médicale périodique,** ou

sur examen pratiqué par le médecin du travail à **l'initiative du salarié.** La rédaction actuelle du Code du travail aboutit, dans ces situations, à priver le salarié du dispositif de reclassement et des garanties qui y sont attachées.

Désormais, le régime juridique attaché à la constatation de l'inaptitude physique s'applique au salarié, qu'il ait été déclaré inapte en cours d'exécution de son contrat de travail ou à l'issue d'un arrêt de travail **(C. trav. art. L.1226-2 et L.1226-10 modifiés).**

L'employeur peut être dispensé de recherche de reclassement par le médecin du travail

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social a autorisé le médecin du travail à dispenser l'employeur de son obligation préalable de reclassement lorsque le maintien du salarié dans l'entreprise présente un risque grave pour sa santé. Cette possibilité a été inscrite à **l'article L.1226-12 du Code du travail :** en pratique, elle est donc **limitée aux salariés victimes d'un accident du travail** ou d'une maladie professionnelle, et titulaires d'un **contrat de travail à durée indéterminée.**

L'article 102 de la loi Travail étend cette possibilité à tous les salariés, quelle que soit l'origine de leur inaptitude physique - professionnelle ou non - et quel que soit la durée de leur contrat de travail - indéterminée ou déterminée.

Le médecin du travail peut désormais indiquer dans son avis d'inaptitude physique que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé de l'intéressé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Cette **mention expresse** sur l'avis d'inaptitude physique autorise l'employeur à engager la procédure de licenciement sans avoir à rechercher un emploi de reclassement au salarié et ce, que l'intéressé soit victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle **(C. trav. art. L.1226-12 modifié)** ou d'une affection d'origine non professionnelle **(C. trav. art. L.1226-2-1 nouveau).**

A noter : L'employeur doit être particulièrement vigilant sur la rupture du contrat de travail dans ces conditions. La dispense de recherche d'un reclassement n'est possible que si l'avis d'inaptitude du médecin du travail se prononce très explicitement en ce sens.

Lorsque le salarié reconnu inapte est titulaire d'un **CDD,** son contrat peut être rompu de manière anticipée en cas d'impossibilité de reclassement, de refus des postes proposés ou de dispense expresse de reclassement par le médecin du travail.

Cette possibilité est expressément prévue par le Code du travail lorsque l'inaptitude physique résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle **(C. trav. art. L.1226-20 modifié).** Elle résulte de la combinaison des textes lorsque

l'inaptitude est consécutive à une maladie ou à un accident d'origine non professionnelle.

Les procédures de reclassement sont unifiées

Une procédure particulière s'impose à l'employeur lorsqu'il cherche à reclasser un salarié inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle : il doit en effet, au préalable, consulter les délégués du personnel, et si sa recherche est infructueuse, en informer le salarié par écrit. La loi Travail accorde ces garanties au salarié dont l'inaptitude résulte d'une affection non professionnelle, lorsque la recherche d'un reclassement s'impose.

L'employeur d'un salarié physiquement inapte doit, avant de proposer un reclassement au salarié, **consulter les délégués du personnel** lorsqu'ils existent et ce, quelle que soit l'origine de son affection **(C. trav. art. L.1226-2 modifié et L.1226-10).**

Lorsqu'il est dans **l'impossibilité** de proposer un emploi de reclassement au salarié, l'employeur l'en **informe par écrit.** Il lui indique les motifs qui s'opposent à son reclassement **(C. trav. art. L.1226-2-1 nouveau et L.1226-12).**

A noter : Selon la Cour de cassation, qui s'est prononcée dans des litiges relatifs à des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, le **non-respect** de l'obligation d'information écrite du salarié sur l'impossibilité de le reclasser est une irrégularité de forme qui n'affecte pas, à elle seule, la légitimité de la rupture ***(Cass. soc. 18-11-2003 n° 01-43.710 : RJS 2/04 n° 198).*** En revanche, le licenciement pour inaptitude est abusif si l'employeur n'a pas régulièrement consulté les délégués du personnel sur le reclassement ***(Cass. soc. 15-10-2002 n° 99-44.623 : RJS 1/03 n° 27).***

L'emploi de reclassement proposé doit remplir plusieurs **critères (C. trav. art. L.1226-2 et L.1226-10 modifiés) :**
- il est approprié aux capacités du salarié ;
- il tient compte de l'avis exprimé par les délégués du personnel ;
- il est conforme aux conclusions écrites du médecin du travail ;
- il est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

La rupture du contrat possible après le refus de proposition(s) de reclassement conforme(s)

Lorsque l'employeur est tenu à une obligation préalable de reclassement - c'est-à-dire hors cas de dispense par le médecin du travail -, le contrat de travail ne peut être rompu qu'en cas **d'impossibilité de proposer un emploi** répondant aux critères visés précédemment ou de **refus par le**

salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

Une précision est apportée sur l'étendue de **l'obligation de reclassement** pesant sur l'employeur. Celle-ci est en effet **réputée satisfaite** lorsque l'employeur a proposé un emploi répondant aux critères en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail **(C. trav. art. L.1226-2-1 nouveau et L.1226-10 modifié).** En d'autres termes, si on s'en tient à la lettre du texte, dès lors que l'employeur a proposé au salarié **au moins une offre** de reclassement **loyale, sérieuse et conforme à l'avis du médecin du travail,** son obligation serait remplie. En conséquence, il pourrait engager la rupture du contrat de travail si le salarié refuse une telle offre.

A noter : la notion de refus d'emploi de reclassement permettant à l'employeur d'engager la rupture du contrat de travail a suscité de nombreux débats. L'introduction de ces précisions dans le Code du travail a-t-elle vocation à **restreindre l'obligation de reclassement de l'employeur,** telle qu'interprétée aujourd'hui par le juge ? La Cour de cassation considère en effet que le refus d'un poste de reclassement par le salarié n'implique pas, à lui seul, le respect de son obligation par l'employeur ***(notamment Cass. soc. 30-11-2010 n° 09.66.687 : RJS 2/11 n° 128).*** Ce dernier doit faire de nouvelles offres au salarié, jusqu'à épuisement des possibilités de reclassement. On suivra avec attention l'interprétation que feront les juges de cette disposition.

Tableau avant / après

A compter de l'entrée en vigueur du nouveau dispositif, le Code du travail sera modifié de la manière suivante :

	Avant	***Après***
Constatation de l'inaptitude physique	Sauf danger immédiat ou visite de préreprise dans les 30 jours précédents, déclaration d'inaptitude par le médecin du travail à l'issue : - d'une étude de poste - de 2 examens médicaux espacés de 15 jours	Déclaration d'inaptitude par le médecin du travail à l'issue : - d'une étude de poste - d'un échange avec l'employeur et le salarié - d'un constat d'inaptitude physique
Forme de l'avis d'inaptitude physique	Avis assorti d'indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation si l'inaptitude physique résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et que l'intéressé travaille dans une entreprise de moins de 50 salariés	Avis assorti d'indications écrites sur le reclassement du salarié et d'indications sur la capacité du salarié à suivre une formation

	Avant	Après
Recours contre l'avis du médecin du travail	Recours devant l'inspecteur du travail	Recours devant la formation de référé du conseil de prud'hommes qui désigne un médecin expert près la cour d'appel
Dispense de recherche de reclassement par le médecin du travail en cas de risque pour la santé du salarié	Limitée au salarié : - dont l'inaptitude physique résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle - titulaire d'un CDI	Possible quels que soient : - la cause de la maladie ou de l'accident - le contrat de travail (CDI ou CDD)
Avis des délégués du personnel sur le reclassement préalable du salarié inapte	Consultation des DP en cas d'inaptitude physique résultant d'un accident ou d'une maladie professionnelle	Consultation des DP obligatoire quelle que soit la cause de la maladie ou de l'accident
Notification écrite au salarié de l'impossibilité de le reclasser	Notification en cas d'inaptitude physique résultant d'un accident ou d'une maladie professionnelle	Notification obligatoire quelle que soit la cause de la maladie ou de l'accident

> Textes

C. trav. art. L.1226-2 modifié. - Lorsque le salarié *victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel* est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L.4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, *après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent,* les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur *les capacités* du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. *Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.*

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

C. trav. art. L.1226-2-1 nouveau. - Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.
L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de

proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L.1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.
L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L.1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III du présent livre.

C. trav. art. L.1226-10 modifié. - Lorsque le salarié *victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle* est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L.4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le *préparant à occuper* un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, *aménagements, adaptations ou transformations de postes existants* ou aménagement du temps de travail.

C. trav. art. L.1226-12 modifié. - Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, s*oit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.*

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à

l'article L.1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.

C. trav. art. L.4624-4. - Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

C. trav. art. L.4624-5. - Pour l'application des articles L.4624-3 et L.4624-4, le médecin du travail reçoit le salarié, afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

Le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions.

Médecine du travail : une surveillance des salariés plus sélective

Loi art. 102

Seuls les salariés affectés à des postes à risques bénéficieront d'une visite médicale d'embauche. Les autres salariés seront vus après leur embauche pour une visite d'information et de prévention.

Le **rapport « *Aptitude et médecine du travail* »** remis au Gouvernement le 18 mai 2015 a souligné la surcharge des services de santé au travail, attribuée notamment à l'obligation qui leur incombe de vérifier systématiquement l'aptitude des salariés à chaque visite médicale. Ce rapport préconisait en conséquence un allègement de la fréquence des visites pratiquées par le médecin du travail et un recentrage de la surveillance médicale vers les salariés occupant un poste à risque.

Une partie de ces recommandations avait été intégrée à la loi 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue

social. La loi Travail poursuit cette démarche, en recodifiant et en modifiant les **articles L.4624-1 et suivants du Code du travail.**

Les dispositions qu'elle prévoit entreront en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application, et au plus tard le 1er janvier 2017.

L'article 104 de la loi prévoit également que le Gouvernement remettra au Parlement, d'ici à 12 mois, des propositions pour renforcer l'attractivité de la carrière de médecin du travail.

> Une redéfinition de la mission de prévention des services de santé au travail

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social avait redéfini la mission de prévention du médecin du travail. En plus de sa mission traditionnelle de prévention des altérations de la santé des salariés, il devait veiller à éviter les **atteintes à la sécurité des tiers.**

Cette notion d'atteinte à la sécurité des tiers, très générale, est recentrée. Il incombe désormais au médecin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des **tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail (C.trav. art. L.4622-3 modifié).**

A noter : La définition adoptée par la loi relative au dialogue social avait été critiquée en raison de son imprécision. L'intention était de viser les « *salariés occupant des postes dits de sécurité et susceptibles de compromettre, du fait de leur maladie, non seulement leur propre sécurité, mais également celle des tiers* » comme les pilotes de ligne ou les « *conducteurs de grue transportant des plaques au-dessus d'une école* ».

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une **équipe pluridisciplinaire** de santé au travail. Parmi les membres de cette équipe, qui comprend des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers, figurent désormais les collaborateurs médecins et les internes en médecine du travail **(C. trav. art. L.4622-8 modifié)**

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire ainsi constituée sont en charge de la **surveillance de l'état de santé** des travailleurs **(C. trav. art. L.4624-1, al. 1 réécrit).**

> La visite médicale d'embauche remplacée par une visite d'information et de prévention

Actuellement, chaque salarié recruté doit subir une visite médicale avant son embauche ou dans les jours qui suivent. Pratiquée par le médecin du travail, elle est destinée principalement à **évaluer l'aptitude du salarié** au poste sur lequel il est affecté. **Cet examen médical systématique est supprimé.**

En lieu et place de la visite d'embauche, une visite d'information et de prévention est organisée **après l'embauche, dans un délai fixé par décret (à paraître),** pour les salariés affectés sur des postes ne présentant pas de risque particulier.

A noter : Le rapport « *Aptitude et santé au travail* » a proposé que cette visite soit organisée dans les 6 mois suivant l'embauche du salarié.

La visite d'information et de prévention n'étant pas un examen médical, elle n'est pas nécessairement pratiquée par le médecin du travail : elle peut être **effectuée** par n'importe lequel des **membres de l'équipe pluridisciplinaire.** Celui-ci peut toutefois orienter le salarié vers le médecin du travail sans délai si cela s'avère nécessaire, et notamment lorsque le salarié en fait la demande.

A l'issue de la visite, le praticien délivre une attestation dont le modèle sera fixé **par un arrêté à paraître (C. trav. art. L.4624-1, al. 2 et 3 réécrit).**

A noter : Du fait de la disparition de la visite médicale d'embauche, **l'aptitude du salarié à son poste** n'est plus **vérifiée a priori.** Des médecins du travail, opposés à cette suppression, ont relevé l'incohérence du dispositif qui peut les amener à déclarer un salarié inapte à son poste sans que son aptitude ait été évaluée dès l'origine.

> Un espacement des rendez-vous périodiques avec le médecin du travail

Actuellement, les salariés doivent être examinés par le médecin du travail au moins tous les 2 ans pour vérification de leur aptitude.

Ce suivi médical va désormais être effectué selon des modalités et une **périodicité** définies par **un décret à paraître (C. trav. art. L.4624-10 modifié).** Il prend en compte les conditions de travail (notamment le travail de nuit), l'état de santé (notamment le handicap ou la grossesse) et l'âge du salarié, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé **(C. trav. art. L.4624-1, al. 4 réécrit).**

A noter : Le rapport « *Aptitude et santé au travail* » a proposé que les salariés qui ne sont pas exposés à des risques particuliers soient vus par le médecin du travail tous les 4 à 5 ans.

Tout **salarié** peut, de sa propre **initiative,** solliciter un examen médical. Cette possibilité, inscrite à **l'article R.4624-17 du Code du travail,** ne devrait pas être supprimée.

Une possibilité de visite médicale ponctuelle à l'initiative du salarié est ajoutée par la loi : le salarié qui anticipe un **risque d'inaptitude physique** peut en effet demander à « *subir* » une visite médicale afin d'engager une démarche de maintien dans l'emploi **(C. trav. art. L.4624-1, al. 6 réécrit).** Rappelons que le

salarié, s'il est en arrêt de travail, a également la possibilité de solliciter l'organisation d'une visite médicale dite « *de préreprise* ».

> Un suivi médical adapté pour certaines catégories de personnes

Le **travailleur de nuit** bénéficie actuellement d'un suivi médical au moins tous les 6 mois. Cette périodicité est revue : elle sera fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste et de la situation personnelle du salarié, selon des modalités fixées **par un décret à paraître (C. trav. art. L.4624-1, al. 7 réécrit).**

Si le salarié reçu en visite d'information et de prévention se déclare reconnu comme **travailleur handicapé ou titulaire d'une pension d'invalidité** attribuée par un régime de protection sociale obligatoire, il est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté **(C. trav. art. L.4624-1, al. 5 réécrit).**

Les **salariés en contrat à durée déterminée** et les **travailleurs temporaires** bénéficient d'un suivi adapté, dont les modalités seront définies **par un décret (à paraître).**

La périodicité de leur suivi médical est équivalente à celle des salariés en contrat à durée indéterminée **(C. trav. art. L.4625-1-1 nouveau).** Par exemple, si les salariés en CDI doivent subir un examen médical au moins tous les 5 ans, le salarié en CDD devra également être vu au moins tous les 5 ans, même s'il change d'employeur au cours de cette période.

> Une surveillance renforcée pour les salariés affectés à des postes à risque

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social avait prévu de substituer à la surveillance médicale renforcée, dont bénéficient actuellement certaines catégories de salariés, une **surveillance médicale spécifique** en faveur des salariés affectés à des postes à risque et des salariés dont la situation personnelle le justifie. Les modalités d'identification de ces salariés et leur mode de suivi devaient être définis par décret, mais celui-ci n'est jamais paru. En conséquence, l'article L.4624-4 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 17 août 2015, est abrogé. La loi Travail revient à la notion de suivi individuel renforcé et redéfinit les catégories de personnes qui en bénéficient.

L'article 103 de la loi prévoit des dispositions particulières sur le suivi médical des personnels exerçant, sur le réseau ferré national, des tâches essentielles pour la sécurité. Ces dispositions sont insérées dans un article L.2221-7-1 du Code des transports.

La notion de poste à risque

Le travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour **sa santé ou celle de ses collègues ou de tiers** évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé **(C. trav. art. L.4624-2, I réécrit).**

Les **modalités d'identification** de ces salariés seront fixées par **un décret à paraître (C. trav. art. L.4624-10 modifié).**

A noter : Bénéficient actuellement d'un suivi renforcé, les salariés exposés à des substances toxiques ou affectés à des postes de sécurité (pilotes, commandants, mécaniciens, etc.), mais également les femmes enceintes, les mineurs ou les travailleurs handicapés. Ces 3 dernières catégories ne relèveraient plus du suivi renforcé, qui se définit par rapport au poste occupé, et non à la situation personnelle du salarié, mais du suivi préconisé par le médecin.

L'aptitude physique est examinée dès l'embauche

Le suivi renforcé comprend notamment un examen médical d'aptitude qui se substitue à la visite d'information et de prévention **(C. trav. art. L.4624-2, I réécrit).**

Cet examen d'aptitude est réalisé **avant l'embauche, et renouvelé périodiquement.** Il est pratiqué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin **(C. trav. art. L.4624-2, II réécrit).** Les modalités de ce suivi seront précisées par **un décret à paraître (C. trav. art. L.4624-10 modifié).**

L'examen d'aptitude, à l'embauche ou en cours d'exécution du contrat de travail, permet au médecin de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du salarié avec le poste auquel il est affecté. **L'objectif** est de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou sa sécurité, ou à celle de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail **(C. trav. art. L.4624-2, II réécrit).**

Lorsque l'aptitude du salarié est vérifiée, des adaptations peuvent être proposées

Après avoir examiné le salarié, le médecin qui le **déclare apte à son poste** peut **préconiser des aménagements ou adaptations.**

Précision insérée par la loi : ces préconisations sont formulées par écrit, après échange avec l'employeur et le salarié **(C. trav. art. L.4624-3 réécrit).**

Le médecin du travail reçoit le salarié pour lui présenter ses indications ou propositions avant de les transmettre à l'employeur. Il peut proposer à ce dernier l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi pour la mise en œuvre de ses préconisations **(C. trav. art. L.4624-5 nouveau).**

Les préconisations formulées par le médecin s'imposent à l'employeur. En cas de **désaccord** de l'une ou l'autre des parties, l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail peut être contesté dans les conditions visées précédemment.

Tableau avant / après

A compter de l'entrée en vigueur du nouveau dispositif (n° 1), le Code du travail sera modifié de la manière suivante :

	Avant	***Après***
Visite médicale à l'embauche	Examen médical d'aptitude pour tous les salariés	- Examen médical d'aptitude pour les salariés occupant des postes à risque - Visite d'information et de prévention pour les salariés n'occupant pas des postes à risque
Périodicité du suivi médical	- Cas général : au moins tous les 2 ans - Surveillance médicale renforcée : périodicité fixée par le médecin du travail, au moins tous les 2 ans - Travailleurs de nuit : au moins tous les 6 mois	A définir par décret (à paraître)

STATUTS OU REGIMES PARTICULIERS

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : DES DROITS ET GARANTIES RENFORCÉS

La loi prévoit plusieurs dispositifs en faveur des travailleurs handicapés : emploi accompagné, contrepartie aux temps de trajet, télétravail, compte personnel de formation, etc.
Les travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'une **surveillance médicale** spécifique en entreprise et d'une majoration conventionnelle de leurs **congés** payés et conclure à titre expérimental un **contrat de professionnalisation.** Enfin, des missions sont confiées au **CHSCT** pour faciliter leur accès aux emplois.

> Les nouveaux logiciels doivent être adaptés aux travailleurs handicapés

Loi art. 56

La loi impose à l'employeur de s'assurer que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont **accessibles.** Il doit également s'assurer que leur poste de travail est accessible en **télétravail (C. trav. art. L.5213-6 modifié).**

Ces dispositions entreront en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard 3 ans après la promulgation de la loi.

> La majoration du temps de trajet du fait d'un handicap peut faire l'objet d'une contrepartie

Loi art. 8

Un n**ouvel article L.3121-5 du Code du travail** prévoit la possibilité pour l'employeur d'octroyer à un salarié une contrepartie sous forme de **repos** lorsque le temps de trajet entre son domicile et son lieu de travail est majoré du fait de son handicap. Bien qu'insérée dans les règles d'ordre public, cette **disposition** est toutefois **facultative** pour l'employeur.

A noter : Issue d'un amendement du Sénat, elle vise à prendre en compte la situation des travailleurs handicapés pour lesquels les majorations de temps de déplacement sont souvent un obstacle à leur intégration professionnelle.

L'ordonnance ayant créé le rescrit « Handicap » est ratifiée

Loi art. 69, I

L'ordonnance 2015-1625 du 10 décembre 2015 a créé un rescrit « *Handicap* » permettant aux employeurs d'utiliser la procédure de rescrit pour s'assurer du respect de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés et de se prémunir ainsi contre le risque de sanctions **(C. trav. art. L 5212-5-1).**

L'article 69, I de la loi ratifie cette ordonnance.

Le rescrit **s'applique** ainsi **à compter** du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

Un dispositif d'emploi accompagné est mis en place

Loi art. 52

L'article 52 de la loi met en place un dispositif d'emploi accompagné.

Il s'agit d'un **dispositif d'appui** pour les personnes handicapées, nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier pour les travailleurs handicapés accueillis dans un **Esat,** et ayant un projet d'insertion en **milieu ordinaire de travail (CASF art. L.243-1 nouveau).**

Sa mise en œuvre comprend un **soutien** et un **accompagnement** du salarié, ainsi que de l'**employeur.**

Ce dispositif peut être sollicité **tout au long du parcours professionnel** par le travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur. Il est mobilisé en **complément** des services, aides et prestations existants **(C. trav. art. L.5213-2-1 nouveau, I).**

Le dispositif est **mis en œuvre** sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées **(CDAPH),** après accord de l'intéressé ou de ses représentants légaux, par une **personne morale gestionnaire.** Cette dernière doit respecter un **cahier des charges** prévu **par décret (à paraître).** Ce décret précise notamment les modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné, de contractualisation entre le salarié, l'employeur et la personne morale gestionnaire du dispositif, les financements pouvant être mobilisés dans ce cadre et les conditions dans lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné ou, le cas échéant, la personne morale gestionnaire d'un établissement ou service conclut avec le directeur de l'agence régionale de santé une convention de financement ou un avenant au contrat pluriannuel.

Le modèle de ces conventions sera fixé par arrêté des ministres chargés des affaires sociales et de l'emploi **(C. trav. art. L.5213-2-1 nouveau, I, II et IV).**

Une **convention individuelle d'accompagnement** doit être conclue entre la personne morale gestionnaire, la personne accompagnée ou son représentant légal et son employeur. Elle précise notamment les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l'employeur, notamment sur le lieu de travail **(C. trav. art. L.5213-2-1 nouveau, II).**

Par ailleurs, la personne morale gestionnaire conclut une **convention de gestion :**

- d'une part, avec les Cap emploi, Pôle emploi et les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- et, d'autre part, lorsqu'il ne s'agit pas d'un Esat, d'un établissement ou service de réadaptation, de préorientation et de rééducation professionnelle ou d'assistance à domicile, de prestations de soins, d'aide à l'insertion sociale ou d'accompagnement médico-social en milieu ouvert, avec au moins une personne morale gestionnaire d'un de ces établissement ou service.

Cette convention précise les engagements de chacune des parties **(C. trav. art. L.5213-2-1 nouveau, III).**

Ces dispositions **s'appliqueront** une fois paru le décret devant fixer leurs modalités d'application.

Les entreprises adaptées peuvent conclure un contrat intermittent pour les emplois saisonniers

Loi art. 87

Les entreprises adaptées (EA) peuvent à titre **expérimental** conclure un contrat de travail intermittent pour des emplois saisonniers. Elles peuvent y recourir avec un travailleur handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi même en l'absence de convention ou d'accord collectif (Loi art. 87).

Les missions des organismes de placement spécialisés sont étendues

Loi art. 101

Les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées (les Cap emploi) sont chargés de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi de ces personnes **(C. trav. art. L.5214-3-1).**

L'article 101 de la loi étend, à compter du **1er janvier 2018,** les missions de ces organismes au **maintien dans l'emploi (C. trav. art. L.5214-3-1 modifié).**

Corrélativement, les dispositions de **l'article L.5214-3 du Code du travail** relatives à l'affectation des **ressources du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés** sont complétées. Ainsi, à compter du 1er janvier 2018, ces ressources seront affectées notamment à des mesures nécessaires à l'insertion professionnelle, au suivi durable et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans l'objectif de favoriser la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Les modalités de recrutement des personnes handicapées accueillies en Esat sont élargies

Loi art. 100

Lorsqu'une personne handicapée accueillie dans un Esat conclut un contrat à durée déterminée dans le cadre de la politique de l'emploi en vertu de **l'article L.1242-3 du Code du travail,** notamment un contrat d'accompagnement dans l'emploi ou un contrat initiative-emploi, elle peut bénéficier, avec son accord ou celui de son représentant légal, d'une convention passée entre l'Esat, son employeur et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale. Cette **convention** prévoit une **aide** de l'Esat et un droit à **réintégration** dans l'Esat en cas de rupture du contrat de travail ou lorsque la personne n'est pas définitivement recrutée au terme de celui-ci **(CASF art. L.344-2-5).**

L'article 100 de la loi **élargit** la possibilité de conclure une telle convention à l'ensemble des contrats de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire et aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation **(CASF art. L.344-2-5 modifié).**

Ces dispositions s'appliquent à compter du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

Le compte personnel de formation des handicapés en Esat est mis en œuvre

Loi art. 43

La loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle

a instauré, à compter du 1er janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) permettant à son titulaire de suivre à son initiative des actions de formation. Issu de cette loi, **l'article L.6323-4, III du Code du travail** renvoie à un décret le soin de fixer les **mesures d'adaptation nécessaires** à la mise en œuvre de ce compte **pour les personnes handicapées accueillies dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat).**

Toutefois, ce décret n'est jamais paru.

C'est pourquoi la présente loi abroge cette disposition et définit directement, dans de **nouveaux articles L.6323-33 à L.6323-41 du Code du travail,** les conditions d'application de ce dispositif.

L'entrée en vigueur du CPF des personnes handicapées est subordonnée à la parution du décret fixant ses modalités de financement.

Le CPF est alimenté à hauteur de 24 heures par an.

Le CPF du bénéficiaire d'un contrat de soutien et d'aide par le travail est **alimenté en heures** de formation à la fin de chaque année **(C.trav. art. L.6323-33 nouveau).**

L'alimentation de son compte se fait à hauteur de 24 heures par année d'admission **à temps plein ou à temps partiel** dans un Esat jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année, dans la limite d'un plafond total de 150 heures **(C. trav. art. L.6323-34 nouveau).**

A noter : Le crédit d'heures annuel du CPF des handicapés est identique à celui prévu pour les autres salariés. Seule différence, le nombre d'heures acquises ne varie pas en fonction de la durée du travail du travailleur handicapé, alors qu'il est proratisé pour les salariés à temps partiel.

La **période d'absence** de la personne handicapée pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures **(C. trav. art. L.6323-35 nouveau).**

Le travailleur handicapé, ou son représentant légal, peut demander à bénéficier d'**heures de formation supplémentaires** lorsque la durée de la formation souhaitée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son compte **(C. trav. art. L.6323-37 nouveau).**

Ces heures complémentaires sont accordées et **financées par :**
- un organisme collecteur paritaire agréé ;
- les régions, si la formation suivie est organisée avec leur concours financier ;
- les entreprises dans le cadre d'une mise à disposition par l'Esat ;
- Pôle emploi ;

- le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

A noter : Ces heures complémentaires sont **mentionnées** dans le compte sans y être inscrites. Elles ne sont donc **pas prises en compte** pour le calcul du plafond **(C. trav. art. L.6323-38 nouveau).**

> Le travailleur handicapé doit demander l'accord de l'Esat sur le contenu de la formation

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec **l'accord exprès du travailleur** handicapé ou de son représentant légal pour suivre une action de formation éligible au sens de **l'article L.6323-6 du Code du travail (C. trav. art. L.6323-33 et L.6323-34 nouveaux).**

A noter : L'article L.6323-6 du Code du travail précise la **liste des formations** qui peuvent être suivies dans le cadre du CPF de droit commun.

Lorsque la formation financée dans le cadre du CPF est suivie **pendant le temps d'exercice d'une activité** à caractère professionnel au sein de l'Esat, le travailleur handicapé doit obtenir **l'accord préalable** de cette entité sur le **contenu** et le **calendrier de la formation (C. trav. art. L.6323-39 nouveau).**

En cas d'acceptation, le travailleur handicapé bénéficie pendant la durée de la formation du **maintien de sa rémunération** garantie et du **régime de sécurité sociale** relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles **(C. trav. art. L.6323-40 nouveau).**

> L'Esat doit verser une contribution à son OPCA

En vue de financer les actions de formations suivies par les handicapés dans le cadre de leur CPF, l'Esat est tenue de verser à l'OPCA dont il relève une contribution **égale à 0,20 %** d'une partie forfaitaire de la rémunération garantie payée aux travailleurs concernés, dont le montant est défini par **décret à paraître (C. trav. art. L.6323-36 nouveau).**

Toutefois, l'Etat assure la **compensation** de cette contribution selon les modalités prévues à **l'article L.243-6 du Code de l'action sociale et des familles.**

En contrepartie du paiement de la contribution ci-dessus, les **frais engagés** par l'Esat au titre de l'action de formation sont **pris en charge** par l'OPCA **(C. trav. art. L.6323-41 nouveau).**

ANNEXES

1 – La loi

2 – Analyse FO

3 – Décision du Conseil Constitutionnel

4 – Observations du Syndicat
de la Magistrature

5 - Une matinale sur F-Inter,
un juriste en Droit du travail
(Pascal Lokiec, professeur de droit
à l'université Paris-Ouest-Nanterre - La Défense)
décrypte les enjeux du projet
de Loi travail.

https://www.franceinter.fr/emissions/l-invite-du-week-end/l-invite-du-week-end-09-juillet-2016

ANNEXE 1

JORF n°0184 du 9 août 2016
texte n° 3

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1)

NOR: ETSX1604461L
ELI: https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo/texte
Alias: https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/2016-1088/jo/texte

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,
L'Assemblée nationale a adopté,
Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2016-736 DC du 4 août 2016.
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Titre Ier : REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Chapitre Ier : Vers une refondation du code du travail

Article 1

Une commission d'experts et de praticiens des relations sociales est instituée afin de proposer au Gouvernement une refondation de la partie législative du code du travail. Elle comprend un nombre égal de femmes et d'hommes.
Cette refondation attribue une place centrale à la négociation collective, en élargissant ses domaines de compétence et son champ d'action, dans le respect du domaine de la loi fixé par l'article 34 de la Constitution. Les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord collectif doivent, sauf à des fins de simplification, reprendre des règles de droit positif.
La commission associe à ses travaux les organisations professionnelles d'employeurs aux niveaux interprofessionnel et multi-professionnel et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel à travers des auditions et en s'appuyant sur les travaux du Haut Conseil du dialogue social. Le Haut Conseil du dialogue social organise en son sein une réflexion collective sur la refondation du code du travail. Il fait état des points d'accords et de désaccords entre les partenaires sociaux sur les évolutions envisagées du code du travail. Pour mener à bien cette mission, il bénéficie du concours des administrations de l'Etat en matière d'expertise juridique et d'éclairage sur les pratiques dans les autres pays européens.
La commission peut entendre toute autre institution, association ou organisation de la société civile.
Le ministre chargé des outre-mer veille à la consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives dans les territoires d'outre-mer.
La commission remet ses travaux au Gouvernement dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la présente loi.

Article 2

Après l'article L. 1321-2 du code du travail, il est inséré un article L. 1321-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1321-2-1. - Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. »

Chapitre II : Renforcer la lutte contre les discriminations, le

harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Article 3

Au premier alinéa de l'article L. 1154-1 du code du travail, les mots : « établit des faits qui permettent de présumer » sont remplacés par les mots : « présente des éléments de fait laissant supposer ».

Article 4

Au 2° de l'article L. 1321-2 du même code, après le mot : « sexuel », sont insérés les mots : « et aux agissements sexistes ».

Article 5

Le 7° de l'article L. 4121-2 du même code est complété par les mots : « , ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ».

Article 6

A la fin de la deuxième phrase de l'article L. 4612-3 du même code, les mots : « et du harcèlement sexuel » sont remplacés par les mots : « , du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ».

Article 7

L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi modifié :
1° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » ;
2° Au début du deuxième alinéa, le mot : « Toutefois, » est supprimé ;
3° A la fin du 1°, la référence : « au premier alinéa » est remplacée par les références : « aux deux premiers alinéas ».

Chapitre III : Une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et de congés

Article 8

I. - Le chapitre unique du titre Ier du livre Ier de la troisième partie du code du travail est complété par un article L. 3111-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 3111-3. - A l'exception du chapitre II du titre III ainsi que des titres VI et VII, le présent livre définit les règles d'ordre public, le champ de la négociation collective et les règles supplétives applicables en l'absence d'accord. »

II. - Le titre II du livre Ier de la troisième partie du même code est ainsi rédigé :

« Titre II
« DURÉE DU TRAVAIL, RÉPARTITION ET AMÉNAGEMENT DES HORAIRES

« Chapitre Ier
« Durée et aménagement du travail

« Section 1
« Travail effectif, astreintes et équivalences

« Sous-section 1
« Travail effectif

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3121-1. - La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

« Art. L. 3121-2. - Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses

sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.

« Art. L. 3121-3. - Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

« Art. L. 3121-4. - Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.
« Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

« Art. L. 3121-5. - Si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3121-6. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause mentionnés à l'article L. 3121-2, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif.

« Art. L. 3121-7. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif.
« Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l'article L. 3121-4 dépasse le temps normal de trajet.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3121-8. - A défaut d'accords prévus aux articles L. 3121-6 et L. 3121-7 :
« 1° Le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ;
« 2° Le contrat de travail prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif ;
« 3° Les contreparties prévues au second alinéa de l'article L. 3121-7 sont déterminées par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

« Sous-section 2
« Astreintes

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3121-9. - Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.
« La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.
« La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.
« Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

« Art. L. 3121-10. - Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3121-11. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut mettre en place les astreintes. Cette convention ou cet accord fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de

prévenance des salariés concernés ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3121-12. - A défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-11 :
« 1° Le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
« 2° Les modalités d'information des salariés concernés sont fixées par décret en Conseil d'Etat et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance.

« Sous-section 3
« Equivalences

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3121-13. - Le régime d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3121-14. - Une convention ou un accord de branche étendu peut instituer une durée du travail équivalente à la durée légale pour les professions et emplois mentionnés à l'article L. 3121-13.
« Cette convention ou cet accord détermine la rémunération des périodes d'inaction.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3121-15. - A défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-14, le régime d'équivalence peut être institué par décret en Conseil d'Etat.

« Section 2
« Durées maximales de travail

« Sous-section 1
« Temps de pause

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3121-16. - Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3121-17. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur.

« Sous-section 2
« Durée quotidienne maximale

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3121-18. - La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf :
« 1° En cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret ;
« 2° En cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret ;
« 3° Dans les cas prévus à l'article L. 3121-19.

« Paragraphe 2

« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3121-19. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.

« Sous-section 3
« Durées hebdomadaires maximales

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3121-20. - Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.

« Art. L. 3121-21. - En cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-20 peut être autorisé par l'autorité administrative, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

« Art. L. 3121-22. - La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121-23 à L. 3121-25.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3121-23. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures calculée sur une période de douze semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de douze semaines, à plus de quarante-six heures.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3121-24. - A défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-23, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-22 est autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, dans la limite d'une durée totale maximale de quarante-six heures.

« Art. L. 3121-25. - A titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, le dépassement de la durée maximale de quarante-six heures prévue aux articles L. 3121-23 et L. 3121-24 peut être autorisé pendant des périodes déterminées, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« Art. L. 3121-26. - Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées auprès de l'autorité administrative en application des articles L. 3121-24 et L. 3121-25. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

« Section 3
« Durée légale et heures supplémentaires

« Sous-section 1
« Ordre public

« Art. L. 3121-27. - La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.

« Art. L. 3121-28. - Toute heure accomplie au delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

« Art. L. 3121-29. - Les heures supplémentaires se décomptent par semaine.

« Art. L. 3121-30. - Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.
« Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au delà de la durée légale.
« Les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent mentionné à l'article L. 3121-28 et celles accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

« Art. L. 3121-31. - Dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les cinquante-deux douzièmes de cette durée hebdomadaire de travail, en tenant compte des majorations de salaire correspondant aux heures supplémentaires accomplies.

« Sous-section 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3121-32. - Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer une période de sept jours consécutifs constituant la semaine pour l'application du présent chapitre.

« Art. L. 3121-33. - I. - Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :
« 1° Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ;
« 2° Définit le contingent annuel prévu à l'article L. 3121-30 ;
« 3° Fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévue au même article L. 3121-30. Cette contrepartie obligatoire ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné audit article L. 3121-30 pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés.
« Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
« Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
« II. - Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut également :
« 1° Prévoir qu'une contrepartie sous forme de repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent ;
« 2° Prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent.
« III. - Une convention ou un accord d'entreprise peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement.

« Art. L. 3121-34. - Dans les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L. 3132-7, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu en application de l'article L. 1244-2 ou, à défaut, une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut, dans des conditions déterminées par décret, déroger aux dispositions de la présente section relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs. La convention ou l'accord organise également des procédures contradictoires de décompte des temps et périodes de travail.

« Sous-section 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3121-35. - Sauf stipulations contraires dans une convention ou un accord mentionné à l'article L. 3121-32, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

« Art. L. 3121-36. - A défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-27 ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

« Art. L. 3121-37. - Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

« L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

« Art. L. 3121-38. - A défaut d'accord, la contrepartie obligatoire sous forme de repos mentionnée à l'article L. 3121-30 est fixée à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné au même article L. 3121-30 pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés.

« Art. L. 3121-39. - A défaut d'accord, un décret détermine le contingent annuel défini à l'article L. 3121-30 ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent.

« Art. L. 3121-40. - A défaut d'accord, les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

« Section 4
« Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, horaires individualisés et récupération des heures perdues

« Sous-section 1
« Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3121-41. - Lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.
« Cette période de référence ne peut dépasser trois ans en cas d'accord collectif et neuf semaines en cas de décision unilatérale de l'employeur.
« Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au delà de 1 607 heures.
« Si la période de référence est inférieure ou supérieure à un an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence.

« Art. L. 3121-42. - Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés sont informés dans un délai raisonnable de tout changement dans la répartition de leur durée de travail.

« Art. L. 3121-43. - La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3121-44. - En application de l'article L. 3121-41, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Il prévoit :
« 1° La période de référence, qui ne peut excéder un an ou, si un accord de branche l'autorise, trois ans ;
« 2° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
« 3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.
« Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.
« L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.
« Si la période de référence est supérieure à un an, l'accord prévoit une limite hebdomadaire, supérieure à trente-cinq heures, au delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré. Si la période de référence est inférieure ou égale à un an, l'accord peut prévoir cette même limite hebdomadaire. Les heures supplémentaires résultant de l'application du présent alinéa n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence mentionnée au 1°.
« L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel

et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée, dans le respect de l'avant-dernier alinéa.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3121-45. - A défaut d'accord mentionné à l'article L. 3121-44, l'employeur peut, dans des conditions fixées par décret, mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus.

« Art. L. 3121-46. - Par dérogation à l'article L. 3121-45, dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines.

« Art. L. 3121-47. - A défaut de stipulations dans l'accord mentionné à l'article L. 3121-44, le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires de travail est fixé à sept jours.

« Sous-section 2
« Horaires individualisés et récupération des heures perdues

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3121-48. - L'employeur peut, à la demande de certains salariés, mettre en place un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à une autre, dans les limites et selon les modalités définies aux articles L. 3121-51 et L. 3121-52, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Dans ce cadre, et par dérogation à l'article L. 3121-29, les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine au delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié.
« Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, l'inspecteur du travail autorise la mise en place d'horaires individualisés.

« Art. L. 3121-49. - Les salariés mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.
« Les aidants familiaux et les proches d'une personne handicapée bénéficient, dans les mêmes conditions, d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter l'accompagnement de cette personne.

« Art. L. 3121-50. - Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant :
« 1° De causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ;
« 2° D'inventaire ;
« 3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3121-51. - Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut :
« 1° Prévoir les limites et modalités du report d'heures d'une semaine à une autre lorsqu'est mis en place un dispositif d'horaires individualisés en application de l'article L. 3121-48 ;
« 2° Fixer les modalités de récupération des heures perdues dans les cas prévus à l'article L. 3121-50.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3121-52. - A défaut d'accord collectif mentionné à l'article L. 3121-51, les limites et modalités du report d'heures en cas de mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés et de récupération des heures perdues sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« Section 5
« Conventions de forfait

« Sous-section 1
« Ordre public

« Paragraphe 1
« Dispositions communes

« Art. L. 3121-53. - La durée du travail peut être forfaitisée en heures ou en jours dans les conditions prévues aux sous-sections 2 et 3 de la présente section.

« Art. L. 3121-54. - Le forfait en heures est hebdomadaire, mensuel ou annuel. Le forfait en jours est annuel.

« Art. L. 3121-55. - La forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit.

« Paragraphe 2
« Forfaits en heures

« Art. L. 3121-56. - Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.
« Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année, dans la limite du nombre d'heures fixé en application du 3° du I de l'article L. 3121-64 :
« 1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
« 2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

« Art. L. 3121-57. - La rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations prévues aux articles L. 3121-28, L. 3121-33 et L. 3121-36.

« Paragraphe 3
« Forfaits en jours

« Art. L. 3121-58. - Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, dans la limite du nombre de jours fixé en application du 3° du I de l'article L. 3121-64 :
« 1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
« 2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

« Art. L. 3121-59. - Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.
« Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

« Art. L. 3121-60. - L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

« Art. L. 3121-61. - Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause conventionnelle ou contractuelle contraire, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

« Art. L. 3121-62. - Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :
« 1° A la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L. 3121-18 ;
« 2° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 ;
« 3° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27.

« Sous-section 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3121-63. - Les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

« Art. L. 3121-64. - I. - L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année détermine :
« 1° Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des articles L. 3121-56 et L. 3121-58 ;
« 2° La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;
« 3° Le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de deux cent dix-huit jours s'agissant du forfait en jours ;
« 4° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
« 5° Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait.
« II. - L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine :
« 1° Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
« 2° Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
« 3° Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-8.
« L'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en application de l'article L. 3121-59. Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions du titre III du présent livre relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise et avec celles du titre IV relatives aux congés payés.

« Sous-section 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3121-65. - I. - A défaut de stipulations conventionnelles prévues aux 1° et 2° du II de l'article L. 3121-64, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes :
« 1° L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;
« 2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
« 3° L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.
« II. - A défaut de stipulations conventionnelles prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-8.

« Art. L. 3121-66. - En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos en application de l'article L. 3121-59 et à défaut de précision dans l'accord collectif mentionné à l'article L. 3121-64, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est de deux cent trente-cinq.

« Section 6
« Dispositions d'application

« Art. L. 3121-67. - Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent chapitre pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Ces décrets fixent notamment :
« 1° La répartition et l'aménagement des horaires de travail ;
« 2° Les conditions de recours aux astreintes ;
« 3° Les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois ;
« 4° Les périodes de repos ;
« 5° Les modalités de récupération des heures de travail perdues ;
« 6° Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.
« Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces organisations.

« Art. L. 3121-68. - Il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement à celles des dispositions des décrets prévus à l'article L. 3121-67 qui sont relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la

semaine, aux périodes de repos, aux conditions de recours aux astreintes, ainsi qu'aux modalités de récupération des heures de travail perdues lorsque la loi permet cette récupération.
« En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables.

« Art. L. 3121-69. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application des articles L. 3121-24 à L. 3121-26.

« Chapitre II
« Travail de nuit

« Section 1
« Ordre public

« Art. L. 3122-1. - Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

« Art. L. 3122-2. - Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.
« La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

« Art. L. 3122-3. - Par dérogation à l'article L. 3122-2, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, la période de travail de nuit est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures.

« Art. L. 3122-4. - Par dérogation à l'article L. 3122-2, pour les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, la période de travail de nuit, si elle débute après 22 heures, est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 7 heures.
« Dans les établissements mentionnés au premier alinéa du présent article, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler entre 21 heures et minuit. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.
« Chacune des heures de travail effectuée durant la période fixée entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit est rémunérée au moins le double de la rémunération normalement due et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps.
« Les articles L. 3122-10 à L. 3122-14 sont applicables aux salariés qui travaillent entre 21 heures et minuit, dès lors qu'ils accomplissent durant cette période le nombre minimal d'heures de travail prévu à l'article L. 3122-5.
« Lorsque, au cours d'une même période de référence mentionnée au 2° de l'article L. 3122-5, le salarié a accompli des heures de travail entre 21 heures et le début de la période de nuit en application des deux premiers alinéas du présent article et des heures de travail de nuit en application du même article L. 3122-5, les heures sont cumulées pour l'application de l'avant-dernier alinéa du présent article et dudit article L. 3122-5.

« Art. L. 3122-5. - Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :
« 1° Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
« 2° Soit il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de l'article L. 3122-2, dans les conditions prévues aux articles L. 3122-16 et L. 3122-23.

« Art. L. 3122-6. - La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-17 ou lorsqu'il est fait application des articles L. 3132-16 à L. 3132-19.
« En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de la durée quotidienne de travail mentionnée au premier alinéa du présent article après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« Art. L. 3122-7. - La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-18.

« Art. L. 3122-8. - Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de

nuit pendant lesquelles il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

« Art. L. 3122-9. - Pour les activités mentionnées à l'article L. 3122-3, lorsque la durée effective du travail de nuit est inférieure à la durée légale fixée en application de l'article L. 3121-27, les contreparties mentionnées à l'article L. 3122-8 ne sont pas obligatoirement données sous forme de repos compensateur.

« Art. L. 3122-10. - Le médecin du travail est consulté, selon des modalités précisées par décret en Conseil d'Etat, avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

« Art. L. 3122-11. - Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé dans les conditions fixées à l'article L. 4624-1.

« Art. L. 3122-12. - Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le refus du travail de nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

« Art. L. 3122-13. - Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.
« L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

« Art. L. 3122-14. - Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.
« L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, au sens des articles L. 3122-1 à L. 3122-5, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées au premier alinéa du présent article, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces mêmes conditions.
« Le présent article s'applique sans préjudice des articles L. 1226-2 à L. 1226-4-3 et L. 1226-10 à L. 1226-12 applicables aux salariés déclarés inaptes à leur emploi ainsi que des articles L. 4624-3 et L. 4624-4.

« Section 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3122-15. - Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut mettre en place, dans une entreprise ou un établissement, le travail de nuit, au sens de l'article L. 3122-5, ou l'étendre à de nouvelles catégories de salariés.
« Cette convention ou cet accord collectif prévoit :
« 1° Les justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l'article L. 3122-1 ;
« 2° La définition de la période de travail de nuit, dans les limites mentionnées aux articles L. 3122-2 et L. 3122-3 ;
« 3° Une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ;
« 4° Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;
« 5° Des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ;
« 6° Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;
« 7° L'organisation des temps de pause.

« Art. L. 3122-16. - En application de l'article L. 3122-5, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut fixer le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence.

« Art. L. 3122-17. - Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail prévue à l'article L. 3122-6, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« Art. L. 3122-18. - Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut, lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient, prévoir le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail prévue à l'article L. 3122-7, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de quarante-quatre

heures sur douze semaines consécutives.

« Art. L. 3122-19. - Dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement ou territorial peut prévoir la faculté d'employer des salariés entre 21 heures et minuit.
« Cet accord prévoit notamment, au bénéfice des salariés employés entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit :
« 1° La mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur qui permet au salarié de regagner son lieu de résidence ;
« 2° Des mesures destinées à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés, en particulier des mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ou à la prise en charge d'une personne dépendante ;
« 3° La fixation des conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation personnelle des salariés, en particulier de leur souhait de ne plus travailler après 21 heures. Pour les salariées mentionnées à l'article L. 1225-9, le choix de ne plus travailler entre 21 heures et le début de la période de nuit est d'effet immédiat.

« Section 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3122-20. - A défaut de convention ou d'accord collectif, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit et, pour les activités mentionnées à l'article L. 3122-3, tout travail accompli entre minuit et 7 heures est considéré comme du travail de nuit.

« Art. L. 3122-21. - A défaut de convention ou d'accord collectif et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur sont accordées au titre de l'obligation définie à l'article L. 3122-8 et de l'existence de temps de pause, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.
« L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique pour l'employeur d'avoir :
« 1° Convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;
« 2° Communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause ;
« 3° Répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

« Art. L. 3122-22. - A défaut de stipulation conventionnelle définissant la période de travail de nuit, l'inspecteur du travail peut autoriser la définition d'une période différente de celle prévue à l'article L. 3122-20, dans le respect de l'article L. 3122-2, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient.

« Art. L. 3122-23. - A défaut de stipulation conventionnelle mentionnée à l'article L. 3122-16, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est fixé à deux cent soixante-dix heures sur une période de référence de douze mois consécutifs.

« Art. L. 3122-24. - A défaut d'accord, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée entre quarante et quarante-quatre heures.

« Chapitre III
« Travail à temps partiel et travail intermittent

« Section 1
« Travail à temps partiel

« Sous-section 1
« Ordre public

« Paragraphe 1
« Définition

« Art. L. 3123-1. - Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :
« 1° A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
« 2° A la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

« 3° A la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

« Paragraphe 2
« Passage à temps partiel ou à temps complet

« Art. L. 3123-2. - Le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie personnelle. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle prévue au 3° de l'article L. 3123-1.
« Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.
« Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire sous forme de repos s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au delà de la durée légale fixée en application de l'article L. 3121-27 ou, en cas d'application d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44, aux heures accomplies au delà des limites fixées par cet accord.
« L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

« Art. L. 3123-3. - Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes.
« L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

« Art. L. 3123-4. - Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

« Paragraphe 3
« Egalité de traitement avec les salariés à temps plein

« Art. L. 3123-5. - Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.
« La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.
« Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.
« Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.
« L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

« Paragraphe 4
« Contrat de travail

« Art. L. 3123-6. - Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.
« Il mentionne :
« 1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
« 2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
« 3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;
« 4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au delà de la durée de travail fixée par le contrat.
« L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-22 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au delà de la durée fixée par le contrat.

« Paragraphe 5

« Durée minimale de travail et heures complémentaires

« Art. L. 3123-7. - Le salarié à temps partiel bénéficie d'une durée minimale de travail hebdomadaire déterminée selon les modalités fixées aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27.
« Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable :
« 1° Aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours ;
« 2° Aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 ;
« 3° Aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 pour le remplacement d'un salarié absent.
« Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa du présent article peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même premier alinéa. Cette demande est écrite et motivée.
« Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

« Art. L. 3123-8. - Chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire.

« Art. L. 3123-9. - Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.

« Art. L. 3123-10. - Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

« Paragraphe 6
« Répartition de la durée du travail

« Art. L. 3123-11. - Toute modification de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois est notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance.

« Art. L. 3123-12. - Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.
« Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon des modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement dès lors que cette modification n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec l'accomplissement d'une période d'activité fixée par un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de modification des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en application du 3° de l'article L. 3123-6.

« Art. L. 3123-13. - Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou pendant la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.
« L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

« Paragraphe 7
« Exercice d'un mandat

« Art. L. 3123-14. - Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

« Paragraphe 8
« Information des représentants du personnel

« Art. L. 3123-15. - Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise mentionnée à l'article L. 2323-15, l'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à

défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.
« Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise.

« Art. L. 3123-16. - L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 qui sont accordées sur le fondement des deux derniers alinéas du même article L. 3123-7.

« Sous-section 2
« Champ de la négociation collective

« Paragraphe 1
« Mise en place d'horaires à temps partiel

« Art. L. 3123-17. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la mise en œuvre d'horaires de travail à temps partiel à l'initiative de l'employeur.
« Cet accord ou cette convention peut également fixer les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés. Dans ce cas, l'accord ou la convention prévoit :
« 1° Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;
« 2° La procédure à suivre par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;
« 3° Le délai laissé à l'employeur pour y apporter une réponse motivée, en particulier en cas de refus.

« Art. L. 3123-18. - Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité pour l'employeur de :
« 1° Proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ou d'une durée au moins égale à la durée minimale mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent ;
« 2° Proposer au salarié à temps complet un emploi à temps partiel ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps partiel non équivalent.

« Paragraphe 2
« Durée minimale de travail et heures complémentaires

« Art. L. 3123-19. - Une convention ou un accord de branche étendu fixe la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-7. Lorsqu'elle est inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-27, il détermine les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27.
« Une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée minimale prévue à l'article L. 3123-27 sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

« Art. L. 3123-20. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut porter la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat du salarié à temps partiel et calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44.

« Art. L. 3123-21. - Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée à l'article L. 3123-20. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

« Paragraphe 3
« Compléments d'heures par avenant

« Art. L. 3123-22. - Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat.
« La convention ou l'accord :
« 1° Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
« 2° Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
« 3° Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.
« Les heures complémentaires accomplies au delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

« Paragraphe 4
« Répartition de la durée du travail

« Art. L. 3123-23. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu ou agréé en application de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles peut définir la répartition des horaires de travail des salariés à temps partiel dans la journée de travail.
« Si cette répartition comporte plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, la convention ou l'accord définit les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés peuvent exercer leur activité et prévoit des contreparties spécifiques en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

« Art. L. 3123-24. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut déterminer le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié.
« Ce délai ne peut être inférieur à trois jours ouvrés. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.
« La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche étendu prévoit les contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est inférieur à sept jours ouvrés.

« Art. L. 3123-25. - L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-20 et L. 3123-24 comporte des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment du droit à un égal accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

« Sous-section 3
« Dispositions supplétives

« Paragraphe 1
« Mise en place d'horaires à temps partiel

« Art. L. 3123-26. - A défaut de convention ou d'accord collectif, des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
« Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés, après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.
« A défaut de convention ou d'accord collectif, le salarié peut demander à bénéficier d'un poste à temps partiel, dans des conditions fixées par voie réglementaire.
« La demande mentionnée au troisième alinéa ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

« Paragraphe 2
« Durée minimale de travail et heures complémentaires

« Art. L. 3123-27. - A défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-19, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44.

« Art. L. 3123-28. - A défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-20, le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou de la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat et calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement du même article L. 3121-44.

« Art. L. 3123-29. - A défaut de stipulation conventionnelle prévues à l'article L. 3123-21, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail.

« Paragraphe 3
« Répartition de la durée du travail

« Art. L. 3123-30. - A défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-23, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

« Art. L. 3123-31. - A défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-24, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié au moins sept jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

« Sous-section 4
« Dispositions d'application

« Art. L. 3123-32. - Des décrets déterminent les modalités d'application de la présente section soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activité, soit pour une profession ou une branche particulière.
« Si, dans une profession ou dans une branche, la pratique du travail à temps partiel provoque un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets, pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, peuvent instituer des limitations du recours à cette pratique dans la branche ou la profession concernée.

« Section 2
« Travail intermittent

« Sous-section 1
« Ordre public

« Art. L. 3123-33. - Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus dans les entreprises couvertes par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu qui le prévoit.

« Art. L. 3123-34. - Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée.
« Il peut être conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.
« Ce contrat est écrit.
« Il mentionne notamment :
« 1° La qualification du salarié ;
« 2° Les éléments de la rémunération ;
« 3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;
« 4° Les périodes de travail ;
« 5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

« Art. L. 3123-35. - Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail intermittent ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

« Art. L. 3123-36. - Le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels mentionnés à l'article L. 3123-38, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord collectif de travail étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.
« Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

« Art. L. 3123-37. - Les entreprises adaptées mentionnées à l'article L. 5213-13 peuvent conclure un contrat de travail intermittent même en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, dès lors que ce contrat est conclu avec un travailleur handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13.

« Sous-section 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3123-38. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu définit les emplois permanents pouvant être pourvus par des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.
« Cette convention ou cet accord détermine, le cas échéant, les droits conventionnels spécifiques aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.
« Il peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et détermine, dans ce cas, les modalités de calcul de cette rémunération.
« Dans les secteurs, dont la liste est déterminée par décret, où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, cette convention ou cet accord détermine les adaptations nécessaires, notamment les

conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés. »

III. - Le livre Ier de la troisième partie du même code est ainsi modifié :
1° Le chapitre Ier du titre III est ainsi rédigé :

« Chapitre Ier
« Repos quotidien

« Section 1
« Ordre public

« Art. L. 3131-1. - Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret.

« Section 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3131-2. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut déroger à la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

« Section 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3131-3. - A défaut d'accord, en cas de surcroît exceptionnel d'activité, il peut être dérogé à la durée minimale de repos quotidien dans des conditions définies par décret. » ;

2° Le premier alinéa de l'article L. 3132-26 est ainsi modifié :
a) A la fin de la deuxième phrase, le mot : « an » est remplacé par les mots : « année civile » ;
b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :
« Elle peut être modifiée dans les mêmes formes en cours d'année, au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par cette modification. » ;
3° Le chapitre III du titre III est ainsi rédigé :

« Chapitre III
« Jours fériés

« Section 1
« Dispositions générales

« Sous-section 1
« Ordre public

« Art. L. 3133-1. - Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :
« 1° Le 1er janvier ;
« 2° Le lundi de Pâques ;
« 3° Le 1er mai ;
« 4° Le 8 mai ;
« 5° L'Ascension ;
« 6° Le lundi de Pentecôte ;
« 7° Le 14 juillet ;
« 8° L'Assomption ;
« 9° La Toussaint ;
« 10° Le 11 novembre ;
« 11° Le jour de Noël.

« Art. L. 3133-2. - Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.

« Art. L. 3133-3. - Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.
« Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise.
« Ces dispositions ne s'appliquent ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires.

« Sous-section 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3133-3-1. - Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés chômés.

« Sous-section 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3133-3-2. - A défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés.

« Section 2
« Journée du 1er mai

« Art. L. 3133-4. - Le 1er mai est jour férié et chômé.

« Art. L. 3133-5. - Le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction de salaire.
« Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

« Art. L. 3133-6. - Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

« Section 3
« Journée de solidarité

« Sous-section 1
« Ordre public

« Art. L. 3133-7. - La journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :
« 1° D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;
« 2° De la contribution prévue au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.

« Art. L. 3133-8. - Le travail accompli, dans la limite de sept heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération :
« 1° Pour les salariés mensualisés, dans cette limite de sept heures ;
« 2° Pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail conformément à l'article L. 3121-58, dans la limite de la valeur d'une journée de travail.
« Pour les salariés à temps partiel, la limite de sept heures prévue au 1° du présent article est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

« Art. L. 3133-9. - Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de sept heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

« Art. L. 3133-10. - Lorsqu'un salarié qui a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.
« Toutefois, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

« Sous-section 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3133-11. - Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.
« Cet accord peut prévoir :
« 1° Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;
« 2° Soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;
« 3° Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en

application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

« Sous-section 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3133-12. - A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3133-11, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. » ;

4° Le chapitre IV du titre III est complété par un article L. 3134-16 ainsi rédigé :

« Art. L. 3134-16. - L'accord mentionné à l'article L. 3133-11 ou la décision de l'employeur mentionnée à l'article L. 3133-12 ne peut désigner ni le premier ou le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité. » ;

5° Le chapitre Ier du titre IV est ainsi rédigé :

« Chapitre Ier
« Congés payés

« Section 1
« Droit au congé

« Art. L. 3141-1. - Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.

« Art. L. 3141-2. - Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise.

« Section 2
« Durée du congé

« Sous-section 1
« Ordre public

« Art. L. 3141-3. - Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.
« La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

« Art. L. 3141-4. - Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

« Art. L. 3141-5. - Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :
« 1° Les périodes de congé payé ;
« 2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
« 3° Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;
« 4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;
« 5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
« 6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

« Art. L. 3141-6. - L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

« Art. L. 3141-7. - Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L. 3141-3 et L. 3141-6 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

« Art. L. 3141-8. - Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.
« Les salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel

prévu à l'article L. 3141-3.
« Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

« Art. L. 3141-9. - Les dispositions de la présente section ne portent atteinte ni aux stipulations des conventions et des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.

« Sous-section 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3141-10. - Sous réserve de modalités particulières fixées en application de l'article L. 3141-32, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention un accord de branche peut :
« 1° Fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés ;
« 2° Majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

« Sous-section 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3141-11. - A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-10, le début de la période de référence pour l'acquisition des congés est fixé par un décret en Conseil d'Etat.

« Section 3
« Prise des congés

« Sous-section 1
« Période de congés et ordre des départs

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3141-12. - Les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions prévues à la présente section.

« Art. L. 3141-13. - Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

« Art. L. 3141-14. - Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3141-15. - Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe :
« 1° La période de prise des congés ;
« 2° L'ordre des départs pendant cette période ;
« 3° Les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3141-16. - A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-15, l'employeur :
« 1° Définit après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel :
« a) La période de prise des congés ;
« b) L'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :

« - la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
« - la durée de leurs services chez l'employeur ;
« - leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;

« 2° Ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

« Sous-section 2
« Règles de fractionnement et de report

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3141-17. - La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

« Art. L. 3141-18. - Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

« Art. L. 3141-19. - Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.
« Une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

« Art. L. 3141-20. - Il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés prévues à la présente sous-section selon les modalités définies aux paragraphes 2 et 3.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3141-21. - Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au delà du douzième jour.

« Art. L. 3141-22. - Si, en application d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.
« Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.
« L'accord précise :
« 1° Les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L. 3141-24 ;
« 2° Les cas précis et exceptionnels de report ;
« 3° Les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur ;
« 4° Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés au sixième alinéa de l'article L. 3121-44, au 3° du I de l'article L. 3121-64 et à l'article L. 3123-1. Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.
« Le présent article s'applique sans préjudice des reports également prévus aux articles L. 3142-118 et L. 3142-120 à L. 3142-124 relatifs au congé pour création d'entreprise, aux articles L. 3142-33 et L. 3142-35 relatifs au congé sabbatique et aux articles L. 3151-1 à L. 3151-3 relatifs au compte épargne-temps.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3141-23. - A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-22 :
« 1° La fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
« 2° Le fractionnement des congés au delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :
« a) Les jours restant dus en application du second alinéa de l'article L. 3141-19 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
« b) Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus au delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.
« Il peut être dérogé au présent article après accord individuel du salarié.

« Section 4
« Indemnité de congés

« Sous-section unique
« Ordre public

« Art. L. 3141-24. - I. - Le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.
« Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :
« 1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;
« 2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;
« 3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.
« Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées au présent I et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.
« II. - Toutefois, l'indemnité prévue au I du présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.
« Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :
« 1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;
« 2° De la durée du travail effectif de l'établissement.
« III. - Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-32.

« Art. L. 3141-25. - Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.
« La valeur de ces avantages et prestations ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative.

« Art. L. 3141-26. - Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération des salariés est constituée en totalité ou en partie de pourboires, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément aux règles applicables en matière de sécurité sociale.
« L'indemnité de congé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

« Art. L. 3141-27. - Les dispositions de la présente section ne portent atteinte ni aux stipulations contractuelles ni aux usages qui assurent des indemnités de congé d'un montant plus élevé.

« Art. L. 3141-28. - Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les articles L. 3141-24 à L. 3141-27.
« L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.
« Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

« Art. L. 3141-29. - Lorsque, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, un salarié, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé donnant lieu à une indemnité de congé d'un montant supérieur à celle à laquelle il avait droit au moment de la rupture, il rembourse le trop-perçu à l'employeur.
« Le remboursement n'est pas dû si la rupture du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

« Art. L. 3141-30. - Les articles L. 3141-28 et L. 3141-29 ne sont pas applicables lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés en application de l'article L. 3141-32.

« Art. L. 3141-31. - Lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés.
« Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l'indemnité de congés.

« Section 5
« Caisses de congés payés

« Art. L. 3141-32. - Des décrets déterminent les professions, industries et commerces pour lesquels l'application des dispositions relatives aux congés payés comporte des modalités particulières, telles

que la constitution de caisses de congés auxquelles les employeurs intéressés s'affilient obligatoirement.
« Ces décrets fixent la nature et l'étendue des obligations des employeurs, les règles d'organisation et de fonctionnement des caisses ainsi que la nature et les conditions d'exercice du contrôle de l'Etat à leur égard.

« Art. L. 3141-33. - Les caisses de congés payés peuvent nommer des contrôleurs chargés de collaborer à la surveillance de l'application de la législation sur les congés payés par les employeurs intéressés. Ceux-ci fournissent à tout moment aux contrôleurs toutes justifications établissant qu'ils se sont acquittés de leurs obligations.
« Pour l'accomplissement de leur mission, les contrôleurs disposent des mêmes pouvoirs que ceux attribués aux agents de contrôle de l'inspection du travail. Tout obstacle à l'accomplissement de cette mission est passible des sanctions prévues à l'article L. 8114-1.
« Les contrôleurs sont agréés. Cet agrément est révocable à tout moment.
« Les contrôleurs ne doivent rien révéler des secrets de fabrication ni des procédés et résultats d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leur mission. »

IV. - Le Gouvernement établit un bilan détaillé, quantitatif et qualitatif, des accords de branche prévoyant une durée minimale de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-27 du code du travail.
V. - Le titre III du livre IV du code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :
1° A la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 431-3 et à la deuxième phrase du dernier alinéa de l'article L. 433-1, la référence : « L. 3141-21 » est remplacée par la référence : « L. 3141-22 » ;
2° Le 1° de l'article L. 432-2 est ainsi rédigé :
« 1° Le titre II du livre Ier relatif à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, à l'exception de l'article L. 3121-1 relatif à la durée du travail effectif, de la sous-section 1 de la section 2 du chapitre Ier relative au temps de pause et des articles L. 3122-1, L. 3122-2, L. 3122-5, L. 3122-8 à L. 3122-16 et L. 3122-19 à L. 3122-23 relatifs au travail de nuit ; ».
VI. - Le code général des impôts est ainsi modifié :
1° Au premier alinéa et à la première phrase de l'avant-dernier alinéa du 1° bis du 1 et à la première phrase du premier alinéa du 9 de l'article 39, les références : « L. 3141-22 à L. 3141-25 » sont remplacées par les références : « L. 3141-24 à L. 3141-27 » ;
2° Au second alinéa du 2 du I de l'article 244 quater Q, la référence : « à l'article L. 3123-14-1 » est remplacée par les références : « au premier alinéa de l'article L. 3123-7 et aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 ».
VII. - A l'article L. 191-2 du code minier, les références : « L. 3121-52 et L. 3122-46 » sont remplacées par la référence : « L. 3121-67 ».
VIII. - Le code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :
1° Au 2° de l'article L. 712-4, la référence : « L. 3141-30 » est remplacée par la référence : « L. 3141-32 » ;
2° Au 4° de l'article L. 712-6, la référence : « L. 3123-14 » est remplacée par la référence : « L. 3123-6 » ;
3° L'article L. 713-2 est ainsi rédigé :

« Art. L. 713-2. - Le code du travail s'applique aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1 du présent code, à l'exception des dispositions pour lesquelles le présent livre a prévu des dispositions particulières. » ;

4° L'article L. 713-13 est ainsi rédigé :

« Art. L. 713-13. - I. - Par dérogation à l'article L. 3121-22 du code du travail, pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du présent code, aux 2° et 3° de l'article L. 722-20 et au 6° du même article L. 722-20, pour les seules entreprises qui ont une activité de production agricole, la limite de quarante-quatre heures est calculée sur une période de douze mois consécutifs. Les mêmes exploitations, entreprises, établissements et employeurs peuvent être autorisés à dépasser le plafond de soixante heures mentionné à l'article L. 3121-21 du code du travail à la condition que le nombre total d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond n'excède pas soixante heures au cours d'une période de douze mois consécutifs.
« II. - Pour l'application de l'article L. 3121-34 du même code, les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L. 3132-7 dudit code sont les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du présent code, aux 2° et 3° de l'article L. 722-20 et au 6° du même article L. 722-20, pour les seules entreprises qui ont une activité de production agricole. » ;

5° Les articles L. 713-3, L. 713-4, L. 713-5, L. 713-19, L. 714-5, L. 714-6 et L. 714-8 sont abrogés ;
6° Après la seconde occurrence du mot : « article », la fin du I de l'article L. 714-1 est ainsi rédigée : « L. 3131-1 du code du travail. » ;
7° Au premier alinéa de l'article L. 781-50, les références : « L. 713-2 (premier alinéa), L. 713-19, » sont supprimées.

IX. - Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :
1° Au premier alinéa de l'article L. 133-5, à la première phrase du 3° du IV de l'article L. 241-13 et au premier alinéa et à la première phrase du 2° de l'article L. 243-1-3, la référence : « L. 3141-30 » est remplacée par la référence : « L. 3141-32 » ;
2° L'article L. 133-5-1 est ainsi modifié :
a) Au 1°, les références : « L. 121-1, L. 122-3-1, L. 122-16, L. 143-3, L. 212-4-3 et L. 320 » sont remplacées par les références : « L. 1221-1, L. 1221-3, L. 1221-10 à L. 1221-12, L. 1234-19, L. 1242-12, L. 1242-13, L. 3123-6, L. 3123-9 à L. 3123-13, L. 3123-20, L. 3123-24, L. 3123-25, L. 3123-28, L. 3123-31, L. 3243-1, L. 3243-2 et L. 3243-4 » ;
b) Au 3°, la référence : « L. 351-21 » est remplacée par la référence : « L. 5427-1 » ;
3° A la première phrase de l'article L. 241-3-1 et à l'article L. 242-8, la référence : « L. 212-4-2 » est remplacée par la référence : « L. 3123-1 » ;
4° L'article L. 241-18 est ainsi modifié :
a) Au 1° du I, la référence : « à l'article L. 3121-11 » est remplacée par les références : « aux articles L. 3121-28 à L. 3121-39 » ;
b) Au 2° du même I, la référence : « L. 3121-42 » est remplacée par la référence : « L. 3121-56 » ;
c) Au II, la référence : « à l'article L. 3121-44 » est remplacée par la référence : « au 3° du I de l'article L. 3121-64 » ;
d) Au même II, la référence : « L. 3121-45 » est remplacée par la référence : « L. 3121-59 » ;
e) Au 4° du I, la référence : « L. 3122-4 » est remplacée par la référence : « L. 3121-41 » ;
f) Au 3° du même I, la référence : « du troisième alinéa de l'article L. 3123-7 » est remplacée par la référence : « de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 3123-2 » ;
5° Au deuxième alinéa de l'article L. 242-9, la référence : « au premier alinéa de l'article L. 212-4-3 » est remplacée par la référence : « à l'article L. 3123-6 ».
X. - Le code des transports est ainsi modifié :
1° Au second alinéa de l'article L. 1321-6, les références : « L. 3122-34 et L. 3122-35 » sont remplacées par les références : « L. 3122-6, L. 3122-7, L. 3122-17, L. 3122-18 et L. 3122-24 » ;
2° Au dernier alinéa de l'article L. 1321-7, les mots : « dispositions de l'article L. 3122-31 » sont remplacés par les références : « articles L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 » ;
3° A l'article L. 1321-10, la référence : « L. 3121-33 » est remplacée par la référence : « L. 3121-17 » ;
4° L'article L. 1821-8-1 est ainsi modifié :
a) Au 3°, les références : « L. 3122-34 et L. 3122-35 » sont remplacées par les références : « L. 3122-6, L. 3122-7, L. 3122-17, L. 3122-18 et L. 3122-24 » ;
b) Au 4°, la référence : « de l'article L. 3122-31 » est remplacée par les références : « des articles L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 » ;
5° Au premier alinéa de l'article L. 3312-1, la référence : « de l'article L. 3122-31 » est remplacée par les références : « des articles L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 » ;
6° A l'article L. 3312-3, la référence : « de l'article L. 3123-16 » est remplacée par les références : « des articles L. 3123-23 et L. 3123-30 » ;
7° A l'article L. 3313-2, les mots : « dispositions des articles L. 3121-42 et L. 3121-43 » sont remplacés par les références : « articles L. 3121-56 et L. 3121-58 » ;
8° L'article L. 4511-1 est ainsi modifié :
a) Les mots : « des articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail relatives aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 3121-20 du code du travail relatives à la durée maximale hebdomadaire de travail et aux dispositions réglementaires du code des transports relatives à la durée quotidienne de travail effectif et à la durée hebdomadaire moyenne de travail » ;
b) La référence : « L. 3122-2 » est remplacée par la référence : « L. 3121-44 » ;
c) A la fin, les mots : « et au plus égale à l'année » sont supprimés ;
9° A l'article L. 5544-1, les références : « L. 3121-1 à L. 3121-37, L. 3121-39, L. 3121-52 à L. 3121-54, L. 3122-1, L. 3122-4 à L. 3122-47, L. 3131-1, L. 3131-2 » sont remplacées par les références : « L. 3121-1 à L. 3121-39, L. 3121-43, L. 3121-48 à L. 3121-52, L. 3121-63, L. 3121-67 à L. 3121-69, L. 3122-1 à L. 3122-24 et L. 3131-1 à L. 3131-3 » ;
10° Le début de l'article L. 5544-3 est ainsi rédigé : « Les dispositions relatives à la période d'astreinte mentionnée aux articles L. 3121-9 à L. 3121-12, L. 3171-1 et L. 3171-3 du code du travail sont applicables aux marins… (le reste sans changement). » ;
11° L'article L. 5544-8 est ainsi modifié :
a) A la première phrase, les références : « des articles L. 3121-22 et L. 3121-24 » sont remplacées par les références : « de l'article L. 3121-28, du 1° du I, du 2° du II et du III de l'article L. 3121-33 ainsi que des articles L. 3121-36 et L. 3121-37 » ;
b) A la seconde phrase, la référence : « L. 3121-39 » est remplacée par les références : « L. 3121-63 et L. 3121-64 » ;
12° A l'article L. 5544-10, la référence : « L. 3123-37 » est remplacée par la référence : « L. 3123-38 » ;
13° A l'article L. 6525-1, les références : « L. 3121-33, L. 3122-29 à L. 3122-45, L. 3131-1 et L. 3131-2 » sont remplacées par les références : « L. 3121-16, L. 3122-1 à L. 3122-24, L. 3131-1 à L. 3131-3 » ;
14° L'article L. 6525-3 est ainsi modifié :
a) A la première phrase, la référence : « au premier alinéa de l'article L. 3121-10 » est remplacée par

la référence : « à l'article L. 3121-27 » ;
b) A la seconde phrase, la référence : « à l'article L. 3121-22 » est remplacée par les références : « aux articles L. 3121-33 et L. 3121-36 » ;
15° L'article L. 6525-5 est ainsi modifié :
a) La référence : « L. 3122-28 » est supprimée ;
b) Les références : « L. 3123-1, L. 3123-2, L. 3123-5 à L. 3123-8, L. 3123-10, L. 3123-11, L. 3123-14 à L. 3123-23 » sont remplacées par les références : « L. 3123-1 à L. 3123-3, des premier et troisième alinéas de l'article L. 3123-5, des articles L. 3123-6 à L. 3123-11, L. 3123-13, L. 3123-17 à L. 3123-21 et L. 3123-23 à L. 3123-31 ».
XI. - Le code du travail est ainsi modifié :
1° Au premier alinéa de l'article L. 1225-9, la référence : « L. 3122-31 » est remplacée par la référence : « L. 3122-5 » ;
2° Le premier alinéa de l'article L. 1263-3 est ainsi modifié :
a) La référence : « L. 3121-34 » est remplacée par la référence : « L. 3121-18 » ;
b) La référence : « L. 3121-35 » est remplacée par la référence : « L. 3121-20 » ;
3° Au premier alinéa de l'article L. 1271-5, au 4° de l'article L. 1272-4 et au 5° de l'article L. 1273-5, la référence : « L. 3123-14 » est remplacée par la référence : « L. 3123-6 » ;
4° Au deuxième alinéa des articles L. 5132-6 et L. 5132-7, les mots : « fixée à l'article L. 3123-14 » sont remplacés par les mots : « minimale mentionnée à l'article L. 3123-6 » ;
5° A la première phrase du troisième alinéa de l'article L. 2323-3, la référence : « L. 3121-11 » est remplacée par les références : « L. 3121-28 à L. 3121-39 » ;
6° Le 5° de l'article L. 2323-17 est ainsi modifié :
a) A la fin du b, la référence : « à l'article L. 3121-11 » est remplacée par les références : « aux articles L. 3121-28 à L. 3121-39 » ;
b) A la fin du d, la référence : « à l'article L. 3123-14-1 » est remplacée par les références : « au premier alinéa de l'article L. 3123-7 et aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 » ;
c) Le e est ainsi modifié :

- la référence : « à l'article L. 3141-13 » est remplacée par les références : « aux articles L. 3141-13 à L. 3141-16 » ;
- la référence : « L. 3122-2 » est remplacée par la référence : « L. 3121-44 » ;

7° Au 2° des articles L. 1273-3 et L. 1274-2, à la première phrase du 4° de l'article L. 3253-23, au premier alinéa de l'article L. 5134-60, au 2° de l'article L. 5134-63, à la fin du dernier alinéa de l'article L. 5221-7 et à la fin du 4° de l'article L. 7122-24, la référence : « L. 3141-30 » est remplacée par la référence : « L. 3141-32 » ;
8° A l'article L. 3132-28, la référence : « L. 3122-46 » est remplacée par la référence : « L. 3121-67 » ;
9° A la fin du dernier alinéa de l'article L. 3134-1, les références : « et L. 3133-2 à L. 3133-12 » sont remplacées par les références : « , L. 3133-2, L. 3133-3 et L. 3133-4 à L. 3133-12 » ;
10° Au second alinéa de l'article L. 3164-4, la référence : « L. 3121-52 » est remplacée par la référence : « L. 3121-67 » ;
11° Au deuxième alinéa de l'article L. 3171-1, la référence : « L. 3122-2 » est remplacée par la référence : « L. 3121-44 » ;
12° A l'article L. 3422-1, les références : « L. 3133-7 à L. 3133-11 » sont remplacées par les références : « L. 3133-7 à L. 3133-9, L. 3133-11 et L. 3133-12 » ;
13° Le chapitre II du titre II du livre IV de la troisième partie est complété par un article L. 3422-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 3422-2. - Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage ci-après désignées sont des jours fériés :
« 1° Le 22 mai en Martinique ;
« 2° Le 27 mai en Guadeloupe ;
« 3° Le 10 juin en Guyane ;
« 4° Le 20 décembre à La Réunion ;
« 5° Le 9 octobre à Saint-Barthélemy ;
« 6° Le 28 mars à Saint-Martin. » ;

14° Au premier alinéa du I de l'article L. 5125-1, les références : « L. 3121-10 à L. 3121-36, L. 3122-34 et L. 3122-35 » sont remplacées par les références : « L. 3121-16 à L. 3121-39, L. 3122-6, L. 3122-7, L. 3122-17, L. 3122-18 et L. 3122-24 » ;
15° A la fin du premier alinéa de l'article L. 5134-126 et au premier alinéa de l'article L. 6222-25, la référence : « L. 3121-10 » est remplacée par la référence : « L. 3121-27 » ;
16° Au premier alinéa de l'article L. 6222-25, la référence : « L. 3121-10 » est remplacée par la référence : « L. 3121-27 » et, à la fin, les mots : « et par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime » sont supprimés ;
17° Au premier alinéa de l'article L. 6325-10, la référence : « L. 3121-34 » est remplacée par la référence : « L. 3121-18 » et, à la fin, les mots : « et par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime » sont supprimés ;
18° Au premier alinéa de l'article L. 6331-35, les références : « L. 3141-30 et L. 3141-31 » sont

remplacées par les références : « L. 3141-32 et L. 3141-33 » ;
19° Le premier alinéa de l'article L. 6343-2 est ainsi modifié :
a) La référence : « L. 3121-10 » est remplacée par la référence : « L. 3121-27 » ;
b) La référence : « L. 3121-34 » est remplacée par la référence : « L. 3121-18 » ;
c) Les mots : « ainsi que par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime » sont supprimés ;
20° A la fin de l'article L. 7213-1, la référence : « L. 3141-21 » est remplacée par la référence : « L. 3141-23 » ;
21° Au 3° de l'article L. 7221-2, la référence : « L. 3141-31 » est remplacée par la référence : « L. 3141-33 ».
XII. - Au II de l'article 43 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, la référence : « L. 3141-22 » est remplacée, deux fois, par la référence : « L. 3141-24 ».
XIII. - Le 2° du IV de l'article 21 de l'ordonnance n° 2012-789 du 31 mai 2012 portant extension et adaptation de certaines dispositions du code rural et de la pêche maritime et d'autres dispositions législatives à Mayotte est ainsi rédigé :
« 2° L'article L. 3121-18 du code du travail et les articles L. 713-13, L. 713-20, L. 713-21, L. 714-1, L. 714-3 et L. 715-1 du code rural et de la pêche maritime sont applicables à Mayotte à compter du 1er janvier 2020. »
XIV. - L'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social n'est pas applicable aux conventions et accords conclus en application des dispositions du livre Ier de la troisième partie du code du travail qui prévoient la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche.

Article 9

I. - Le chapitre II du titre IV du livre Ier de la troisième partie du code du travail est ainsi modifié :
1° La section 1 est ainsi rédigée :

« Section 1
« Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

« Sous-section 1
« Congés pour événements familiaux

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3142-1. - Le salarié a droit, sur justification, à un congé :
« 1° Pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
« 2° Pour le mariage d'un enfant ;
« 3° Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
« 4° Pour le décès d'un enfant, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
« 5° Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

« Art. L. 3142-2. - Les congés mentionnés à l'article L. 3142-1 n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.
« La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

« Art. L. 3142-3. - En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3142-4. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié défini à l'article L. 3142-1, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine la durée de chacun des congés mentionnés au même article L. 3142-1 qui ne peut être inférieure à :
« 1° Quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
« 2° Un jour pour le mariage d'un enfant ;
« 3° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
« 4° Cinq jours pour le décès d'un enfant ;
« 5° Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du

concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
« 6° Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3142-5. - A défaut de convention ou d'accord, le salarié a droit au congé mentionné à l'article L. 3142-4, dont la durée ne peut être inférieure à celle prévue au même article L. 3142-4.

« Sous-section 2
« Congé de solidarité familiale

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3142-6. - Le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable a droit à un congé de solidarité familiale.
« Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, au salarié ayant été désigné comme personne de confiance, au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.

« Art. L. 3142-7. - Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié. La durée du congé est fixée par le salarié, dans la limite prévue au 1° de l'article L. 3142-26 ou, à défaut d'accord, dans la limite prévue au 1° de l'article L. 3142-27.
« En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.
« Le congé prend fin soit à l'expiration de la durée mentionnée au premier alinéa du présent article, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure choisie par le salarié.

« Art. L. 3142-8. - Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

« Art. L. 3142-9. - Le salarié bénéficiant des droits prévus aux articles L. 3142-6 à L. 3142-8 ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

« Art. L. 3142-10. - A l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel mentionnée à l'article L. 3142-8, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« Art. L. 3142-11. - Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

« Art. L. 3142-12. - La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.
« Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.
« Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

« Art. L. 3142-13. - En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3142-14. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-6, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :
« 1° La durée maximale du congé ;
« 2° Le nombre de renouvellements possibles ;
« 3° Les conditions de fractionnement du congé ou de sa transformation en période d'activité à temps partiel ;
« 4° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé, sa durée prévisible, son renouvellement et la durée du préavis en cas de retour du salarié avant le terme prévu du congé ;
« 5° Les mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et les modalités d'accompagnement du salarié à son retour.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3142-15. - A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-14, les dispositions suivantes sont applicables :
« 1° La durée maximale du congé est de trois mois, renouvelable une fois ;
« 2° Les modalités de fractionnement du congé et de sa transformation en période d'activité à temps partiel sont définies par décret ;
« 3° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé, sa durée prévisible, son renouvellement ainsi que les conditions du retour du salarié avant le terme prévu sont fixés par décret.

« Sous-section 3
« Congé de proche aidant

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3142-16. - Le salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :
« 1° Son conjoint ;
« 2° Son concubin ;
« 3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
« 4° Un ascendant ;
« 5° Un descendant ;
« 6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
« 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
« 8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
« 9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

« Art. L. 3142-17. - La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

« Art. L. 3142-18. - Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé.
« Toutefois, il peut être employé par la personne aidée dans les conditions prévues au deuxième alinéa des articles L. 232-7 ou L. 245-12 du code de l'action sociale et des familles.

« Art. L. 3142-19. - Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié.
« Il ne peut excéder, renouvellement compris, la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.
« En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.
« Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants :
« 1° Décès de la personne aidée ;
« 2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;
« 3° Diminution importante des ressources du salarié ;
« 4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
« 5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

« Art. L. 3142-20. - Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Dans cette hypothèse, le salarié doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai dans les cas mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 3142-19.

« Art. L. 3142-21. - La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

« Art. L. 3142-22. - A l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel mentionnée à l'article L. 3142-20, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« Art. L. 3142-23. - Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

« Art. L. 3142-24. - Un décret détermine les conditions d'application du présent paragraphe, notamment les critères d'appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée.

« Art. L. 3142-25. - En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3142-26. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-16, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :
« 1° La durée maximale du congé ;
« 2° Le nombre de renouvellements possibles ;
« 3° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement ainsi que la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé ;
« 4° Les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3142-27. - A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-26, les dispositions suivantes sont applicables :
« 1° La durée maximale du congé est de trois mois, renouvelable dans la limite mentionnée à l'article L. 3142-19 ;
« 2° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement, la durée du préavis en cas de retour du salarié avant le terme prévu du congé, ainsi que les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel sont fixés par décret.

« Sous-section 4
« Congé sabbatique

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3142-28. - Le salarié a droit à un congé sabbatique pendant lequel son contrat de travail est suspendu.
« Le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté minimale dans l'entreprise, cumulée, le cas échéant, sur plusieurs périodes non consécutives, ainsi que de six années d'activité professionnelle et n'ayant pas bénéficié depuis une durée minimale, dans la même entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'une durée d'au moins six mois. L'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe, au sens de l'article L. 2331-1, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

« Art. L. 3142-29. - L'employeur peut différer le départ en congé dans la limite de six mois à compter de la demande, en fonction de la proportion de salariés absents dans l'entreprise au titre du congé ou en fonction du nombre de jours d'absence prévus au titre du même congé. Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, cette limite est portée à neuf mois.
« L'employeur peut également différer ce congé sur le fondement de l'article L. 3142-114 et, pour les entreprises de moins de trois cents salariés, le refuser sur le fondement du 1° de l'article L. 3142-113 selon les modalités prévues aux deux derniers alinéas du même article L. 3142-113.

« Art. L. 3142-30. - L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report de cette date, soit de son refus.

« Art. L. 3142-31. - A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficie de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.
« Il ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3142-32. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-28, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :
« 1° Les durées minimale et maximale du congé et le nombre de renouvellements ;
« 2° La condition d'ancienneté requise dans l'entreprise pour ouvrir droit à ce congé ;

« 3° La durée minimale dans l'entreprise durant laquelle le salarié ne doit pas avoir bénéficié des dispositifs mentionnés au second alinéa de l'article L. 3142-28 ;
« 4° Les plafonds mentionnés aux articles L. 3142-29, L. 3142-114 et L. 3142-115 ;
« 5° Les conditions et délais d'information de l'employeur par le salarié sur sa demande de congé ainsi que sur la date de son départ et sur la durée envisagée de ce congé.

« Art. L. 3142-33. - Cette convention ou cet accord détermine également les modalités de report des congés payés dus au salarié qui bénéficie du congé.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Sous-Paragraphe 1
« Règles générales de prise du congé

« Art. L. 3142-34. - A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-32, les dispositions suivantes sont applicables :
« 1° La durée minimale du congé est de six mois et sa durée maximale est de onze mois ;
« 2° Le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, et n'ayant pas bénéficié dans l'entreprise, au cours des six années précédentes, des dispositifs mentionnés au second alinéa de l'article L. 3142-28 ;
« 3° Les conditions et délais mentionnés au 5° de l'article L. 3142-32 sont fixés par décret ;
« 4° Les plafonds mentionnés à l'article L. 3142-29 sont fixés par décret.

« Sous-Paragraphe 2
« Report de congés payés

« Art. L. 3142-35. - A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-32, les articles L. 3142-120 à - L. 3142-124 s'appliquent. » ;

2° La section 2 est ainsi modifiée :
a) L'intitulé est ainsi rédigé : « Congés pour engagement associatif, politique ou militant » ;
b) Les sous-sections 1 à 7 sont ainsi rédigées :

« Sous-section 1
« Congé mutualiste de formation

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3142-36. - Tout administrateur d'une mutuelle, d'une union ou d'une fédération, au sens de l'article L. 114-16 du code de la mutualité, a droit, chaque année, à un congé de formation.

« Art. L. 3142-37. - La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

« Art. L. 3142-38. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente sous-section, notamment :
« 1° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé en raison des nécessités propres de l'entreprise ou de son exploitation ;
« 2° Les conditions dans lesquelles est établie la liste des stages ouvrant droit au congé mutualiste de formation et des organismes susceptibles de dispenser ces stages ;
« 3° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques ;
« 4° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué au salarié bénéficiant d'un régime de congé plus avantageux que celui qui résulte du chapitre Ier.

« Art. L. 3142-39. - En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3142-40. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-36, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :
« 1° La durée totale maximale du congé ;

« 2° Le délai dans lequel le salarié informe l'employeur de sa demande de congé ;
« 3° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3142-41. - A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-40, les dispositions suivantes sont applicables :
« 1° Le nombre maximal de jours pouvant être pris au titre du congé est de neuf jours ouvrables par an ;
« 2° Le délai dans lequel le salarié informe l'employeur de sa demande de congé est fixé par décret ;
« 3° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année sont définies par décret en Conseil d'Etat.

« Sous-section 2
« Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3142-42. - Lorsqu'un salarié est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions de ces instances.
« La liste de ces instances est fixée par arrêté interministériel.
« Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

« Art. L. 3142-43. - La participation du salarié aux réunions et jurys mentionnés à l'article L. 3142-42 n'entraîne aucune réduction de la rémunération.
« La durée des congés correspondants ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

« Art. L. 3142-44. - Un décret détermine les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les instances et jurys mentionnés à l'article L. 3142-42 ou par l'entreprise.
« Dans ce dernier cas, le salaire ainsi que les cotisations sociales obligatoires et, s'il y a lieu, la taxe sur les salaires qui s'y rattachent sont pris en compte au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle prévue à l'article L. 6331-1.

« Art. L. 3142-45. - Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.
« Le refus de l'employeur intervient après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Il est motivé.
« En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3142-46. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-42, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3142-47. - A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-46, un décret fixe les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé.

« Sous-section 3
« Congé pour catastrophe naturelle

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3142-48. - Le salarié résidant ou habituellement employé dans une zone touchée par une catastrophe naturelle a droit à un congé, pris en une ou plusieurs fois, pour participer aux activités d'organismes apportant une aide aux victimes de catastrophes naturelles.

« Art. L. 3142-49. - En cas d'urgence, le congé peut être pris sous préavis de vingt-quatre heures.

« Art. L. 3142-50. - La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

« Art. L. 3142-51. - Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.
« Le refus de l'employeur intervient après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Il est motivé.
« En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3142-52. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-48, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :
« 1° La durée totale maximale du congé ;
« 2° Les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3142-53. - A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-52 :
« 1° La durée maximale du congé est de vingt jours par an ;
« 2° Les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé sont fixés par décret.

« Sous-section 4
« Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3142-54. - Le salarié âgé de moins de vingt-cinq ans souhaitant participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire et des fédérations et associations sportives agréées par l'autorité administrative destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs a droit, chaque année, à un congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

« Art. L. 3142-55. - La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

« Art. L. 3142-56. - Un décret en Conseil d'Etat détermine, pour l'application de la présente sous-section :
« 1° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé en raison des nécessités propres de l'entreprise ou de son exploitation ;
« 2° Les conditions dans lesquelles les salariés âgés de plus de vingt-cinq ans peuvent être exceptionnellement admis à bénéficier du congé ;
« 3° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques ;
« 4° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué au salarié bénéficiant d'un régime de congés payés plus avantageux que celui qui résulte du chapitre Ier.

« Art. L. 3142-57. - En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3142-58. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-54, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :
« 1° La durée totale maximale du congé et les conditions de son cumul avec le congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 à L. 2145-13 ;
« 2° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur ;
« 3° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3142-59. - A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-58, les dispositions suivantes sont applicables :
« 1° Le nombre maximal total de jours pouvant être pris au titre du congé est de six jours ouvrables par an ;
« 2° Le congé ne peut se cumuler avec le congé de formation économique, sociale et syndicale qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année ;
« 3° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur est fixé par décret ;
« 4° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Sous-section 5
« Congé de représentation

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3142-60. - Lorsqu'un salarié est désigné représentant d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application du code civil local applicable aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité pour siéger dans une instance, que celle-ci soit consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions de cette instance.

« Art. L. 3142-61. - Le salarié bénéficiant du congé de représentation qui subit, à cette occasion, une diminution de rémunération reçoit de l'Etat ou de la collectivité territoriale une indemnité compensant, en totalité ou partiellement, le cas échéant sous forme forfaitaire, la diminution de sa rémunération.
« L'employeur peut décider de maintenir cette rémunération en totalité ou en partie, au-delà de l'indemnité compensatrice. Dans ce cas, les sommes versées peuvent faire l'objet d'une déduction fiscale, dans les conditions fixées à l'article 238 bis du code général des impôts.

« Art. L. 3142-62. - Le congé de représentation peut être fractionné en demi-journées.
« Sa durée ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

« Art. L. 3142-63. - Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.
« Le refus de l'employeur intervient après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Il est motivé.
« En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Art. L. 3142-64. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente sous-section, notamment les conditions d'indemnisation du salarié par l'Etat.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3142-65. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-60, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :
« 1° La durée totale maximale du congé ;
« 2° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur ;
« 3° Le nombre maximal par établissement de salariés susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3142-66. - A défaut de convention ou d'accord conclu en application de l'article L. 3142-65, les dispositions suivantes sont applicables :
« 1° La durée totale maximale du congé est de neuf jours ouvrables par an ;
« 2° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur et les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier

du congé au cours d'une année sont fixés par décret.

« Sous-section 6
« Congé de solidarité internationale

« Paragraphe 1
« Ordre public

« Art. L. 3142-67. - Le salarié participant à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application du code civil local applicable aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre, a droit à un congé de solidarité internationale.
« La liste des associations et organisations mentionnées au premier alinéa est fixée par l'autorité administrative.

« Art. L. 3142-68. - La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

« Art. L. 3142-69. - Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.
« Le refus de l'employeur intervient après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Il est motivé.
« En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.
« A défaut de réponse de l'employeur dans un délai fixé par décret, son accord est réputé acquis.

« Art. L. 3142-70. - En cas d'urgence, l'employeur n'est pas tenu de motiver son refus et son silence ne vaut pas accord.

« Art. L. 3142-71. - A l'issue du congé de solidarité internationale ou à la suite de son interruption pour cas de force majeure, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« Art. L. 3142-72. - A l'issue du congé, le salarié remet à l'employeur une attestation constatant l'accomplissement de la mission, délivrée par l'association ou l'organisation concernée.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3142-73. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-67, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :
« 1° La durée maximale du congé ;
« 2° L'ancienneté requise pour bénéficier de ce congé ;
« 3° En fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé de solidarité internationale ;
« 4° Les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé à son employeur ;
« 5° Les mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et, le cas échéant, les modalités d'accompagnement du salarié à son retour.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3142-74. - A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-73, les dispositions suivantes sont applicables :
« 1° La durée maximale du congé est de six mois. Elle est de six semaines en cas d'urgence ;
« 2° L'ancienneté requise dans l'entreprise pour ouvrir droit au congé est de douze mois, consécutifs ou non ;
« 3° Les règles selon lesquelles sont déterminés, en fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé et les délais mentionnés au 4° de l'article L. 3142-73 dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé à son employeur sont fixées par décret.

« Sous-section 7
« Congé pour acquisition de la nationalité

« Paragraphe 1

« Ordre public

« Art. L. 3142-75. - Le salarié a le droit de bénéficier, sur justification, d'un congé pour assister à sa cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française.
« Bénéficie de ce droit, dans les mêmes conditions, le conjoint de la personne mentionnée au premier alinéa.
« La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

« Art. L. 3142-76. - En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3142-77. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-75, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche déterminent la durée de ce congé.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3142-78. - A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-77, la durée du congé est d'une demi-journée. » ;

c) La sous-section 8 est ainsi modifiée :

- les articles L. 3142-56 à L. 3142-64, dans leur rédaction antérieure à la présente loi, deviennent, respectivement, les articles L. 3142-79 à L. 3142-87 et l'article L. 3142-64-1, dans sa rédaction antérieure à la présente loi, devient l'article L. 3142-88 ;
- à l'article L. 3142-80, dans sa rédaction résultant du présent c, la référence : « L. 3142-56 » est remplacée par la référence : « L. 3142-9 » ;
- au premier alinéa de l'article L. 3142-85, dans sa rédaction résultant du présent c, la référence : « L. 3142-61 » est remplacée par la référence : « L. 3142-84 » et la référence : « L. 3142-60 » est remplacée par la référence : « L. 3142-83 » ;
- à l'article L. 3142-88, dans sa rédaction résultant du présent c, les références : « L. 3142-60 à L. 3142-64 » sont remplacées par les références : « L. 3142-83 à L. 3142-87 » ;

d) La sous-section 9 est ainsi modifiée :

- au paragraphe 1, les articles L. 3142-65 à L. 3142-70, dans leur rédaction antérieure à la présente loi, deviennent, respectivement, les articles L. 3142-89 à L. 3142-94 ;
- au paragraphe 2, les articles L. 3142-71 à L. 3142-77, dans leur rédaction antérieure à la présente loi, deviennent, respectivement, les articles L. 3142-95 à L. 3142-101 ;
- à l'article L. 3142-96, dans sa rédaction résultant du présent d, la référence : « L. 3142-71 » est remplacée par la référence : « L. 3142-95 » ;

e) La sous-section 10 est abrogée ;
f) La sous-section 11 devient la sous-section 10 et est ainsi modifiée :

- l'article L. 3142-108 devient l'article L. 3142-102 ;
- l'article L. 3142-112 devient l'article L. 3142-103 ;
- l'article L. 3142-115 devient l'article L. 3142-104 ;

g) La sous-section 12 est abrogée.
II. - Le même chapitre II est complété par une section 3 ainsi rédigée :

« Section 3
« Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise

« Sous-section 1
« Ordre public

« Art. L. 3142-105. - Le salarié qui crée ou reprend une entreprise a droit, sous réserve d'une condition d'ancienneté dans l'entreprise et dans les conditions fixées à la présente section :
« 1° Soit à un congé ;
« 2° Soit à une période de travail à temps partiel.
« L'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe, au sens de l'article L. 2331-1, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

« Art. L. 3142-106. - L'article L. 3142-105 s'applique également au salarié qui exerce des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant, au moment où il sollicite son congé, aux critères de jeune entreprise innovante définie à l'article 44 sexies-0 A du code général des impôts.

« Art. L. 3142-107. - L'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel, dans la limite de six mois à compter de la demande du salarié, sans préjudice de l'application des articles L. 3142-113 et L. 3142-114.

« Art. L. 3142-108. - A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« Art. L. 3142-109. - A l'issue du congé ou de la période de travail à temps partiel, si le salarié souhaite mettre fin à la relation de travail, les conditions de la rupture sont celles prévues par son contrat de travail, à l'exception de celles relatives au préavis. Le salarié est, de ce fait, dispensé de payer une indemnité de rupture.
« Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

« Art. L. 3142-110. - Le salarié qui reprend son activité dans l'entreprise à l'issue de son congé bénéficie en tant que de besoin d'une réadaptation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Il n'est pas comptabilisé dans le plafond de salariés pouvant bénéficier simultanément d'un congé individuel de formation prévu à l'article L. 6322-7.

« Art. L. 3142-111. - Lorsqu'il est envisagé une période de travail à temps partiel, un avenant au contrat de travail fixe la durée de cette période conformément à l'article L. 3123-6.
« Toute prolongation de la période de travail à temps partiel à la demande du salarié donne lieu à la signature d'un nouvel avenant dans les mêmes conditions.

« Art. L. 3142-112. - Le salarié dont un avenant au contrat de travail prévoit le passage à temps partiel ne peut invoquer aucun droit à être réemployé à temps plein avant le terme de cet avenant.
« A l'issue de la période de travail à temps partiel, le salarié retrouve une activité à temps plein assortie d'une rémunération au moins équivalente à celle qui lui était précédemment servie.

« Art. L. 3142-113. - Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut refuser le congé ou le passage à temps partiel :
« 1° S'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, que ce congé ou cette activité à temps partiel aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
« 2° Si le salarié demande ce congé ou cette période d'activité à temps partiel moins de trois ans après une précédente création ou reprise d'entreprise ou après le début de l'exercice de précédentes responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante.
« L'employeur précise le motif de son refus et le porte à la connaissance du salarié.
« Ce refus peut être contesté par le salarié directement devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« Art. L. 3142-114. - L'employeur peut différer le départ en congé du salarié lorsque ce départ aurait pour effet de porter l'effectif des salariés simultanément absents ou le nombre de jours d'absence au titre de ce congé et au titre du congé sabbatique à un niveau excessif au regard, respectivement, de l'effectif total et du nombre de jours travaillés dans l'entreprise.

« Art. L. 3142-115. - Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur peut différer le début de la période de travail à temps partiel lorsque celle-ci aurait pour effet de porter l'effectif de salariés employés simultanément à temps partiel au titre de la présente section à un niveau excessif au regard de l'effectif total de l'entreprise.

« Art. L. 3142-116. - L'employeur informe le salarié de sa décision relative à la date de départ choisie par ce dernier.
« A défaut de réponse de la part de l'employeur dans un délai fixé par décret, son accord est réputé acquis.

« Sous-section 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3142-117. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-105, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :
« 1° La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel ;
« 2° Le nombre de renouvellements possibles de ce congé ou de cette période ;
« 3° La condition d'ancienneté requise pour avoir droit à ce congé ou à cette période ;
« 4° Les délais dans lesquels le salarié informe l'employeur de la date à laquelle il souhaite partir en

congé ou, en cas de passage à temps partiel, de la date de début de la période de travail à temps partiel et de l'amplitude de la réduction souhaitée de son temps de travail, ainsi que de la durée envisagée de ce congé ou de cette période ;
« 5° Les conditions et délais de la demande de prolongation de ce congé ou de cette période de travail à temps partiel ;
« 6° Les conditions dans lesquelles le salarié informe l'employeur de son intention de poursuivre ou de rompre son contrat de travail à l'issue de son congé ou de sa période de travail à temps partiel ;
« 7° Les plafonds ou niveaux mentionnés à l'article L. 3142-114 et, pour les entreprises d'au moins trois cents salariés, le niveau mentionné à l'article L. 3142-115 ;
« 8° Les conditions permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et, le cas échéant, les modalités d'accompagnement et de réadaptation professionnelle à son retour.

« Art. L. 3142-118. - Cette convention ou cet accord détermine également les modalités de report des congés payés dus au salarié qui bénéficie du congé.

« Sous-section 3
« Dispositions supplétives

« Paragraphe 1
« Règles générales de prise du congé et de passage à temps partiel

« Art. L. 3142-119. - A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-117, les dispositions suivantes sont applicables :
« 1° La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel est d'un an. Elle peut être prolongée au plus d'un an ;
« 2° L'ancienneté requise pour ouvrir droit au congé ou à la période de travail à temps partiel est de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise ;
« 3° Les conditions et délais d'information mentionnés aux 4° à 6° de l'article L. 3142-117 sont fixés par décret ;
« 4° Le niveau de salariés absents au titre du congé dans l'entreprise et de jours d'absence prévus au titre de ce congé, pour lequel l'employeur peut différer le départ ou le début de la période de travail à temps partiel, sont fixés par décret.

« Paragraphe 2
« Report de congés payés

« Art. L. 3142-120. - A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-117, les congés payés annuels dus au salarié en plus de vingt-quatre jours ouvrables peuvent être reportés, à sa demande, jusqu'au départ en congé, dans les conditions prévues au présent paragraphe.
« Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur six années.

« Art. L. 3142-121. - Une indemnité compensatrice est perçue par le salarié lors de son départ pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié.
« Le premier alinéa du présent article ne s'applique pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés mentionnée à l'article L. 3141-32.

« Art. L. 3142-122. - En cas de renonciation au congé, les congés payés du salarié reportés en application de l'article L. 3142-120 sont ajoutés aux congés payés annuels.
« Ces congés payés reportés sont ajoutés chaque année aux congés payés annuels, par fraction de six jours et jusqu'à épuisement, à compter de la renonciation.
« Jusqu'à épuisement des congés payés reportés, tout report au titre de l'article L. 3142-120 est exclu.

« Art. L. 3142-123. - En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les droits à congés payés reportés.
« Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés mentionnée à l'article L. 3141-32.

« Art. L. 3142-124. - Les indemnités compensatrices prévues au présent paragraphe sont calculées conformément aux articles L. 3141-24 à L. 3141-27. »

III. - Le code du travail est ainsi modifié :
1° Au deuxième alinéa de l'article L. 1222-5, la référence : « à l'article L. 3142-82 » est remplacée par les références : « aux articles L. 3142-111, L. 3142-117 et L. 3142-119 » ;
2° Au dernier alinéa de l'article L. 6313-1, la référence : « à l'article L. 3142-3-1 » est remplacée par la référence : « au dernier alinéa de l'article L. 3142-42 » ;
3° Au second alinéa du I de l'article L. 6315-1, les mots : « congé de soutien familial » sont remplacés par les mots : « congé de proche aidant » ;

4° Au 5° de l'article L. 7211-3 et au 4° de l'article L. 7221-2, les références : « par les articles L. 3142-1 et suivants » sont remplacées par la référence : « à la sous-section 1 de la section 1 du chapitre II du titre IV du livre Ier de la troisième partie ».
IV. - Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :
1° Au 1° de l'article L. 168-1, les références : « L. 3142-16 à L. 3142-21 » sont remplacées par les références : « L. 3142-6 à L. 3142-15 » ;
2° Au premier alinéa de l'article L. 161-9-3, la référence : « L. 3142-16 » est remplacée par la référence : « L. 3142-6 » ;
3° A la première phrase de l'article L. 241-3-2, les mots : « visé à l'article L. 3142-16 » sont remplacés par les mots : « mentionné à l'article L. 3142-6 » et la référence : « L. 3142-22 » est remplacée par la référence : « L. 3142-16 » ;
4° L'article L. 412-8 est ainsi modifié :
a) Au 7°, les références : « L. 3142-3 à L. 3142-6 » sont remplacées par les références : « L. 3142-42 à L. 3142-47 » ;
b) Au 9°, les références : « L. 3142-7 à L. 3142-11 et R. 3142-1 » sont remplacées par les références : « et L. 2145-5 à L. 2145-9 » ;
c) Au 12°, les références : « L. 3142-55 et R. 3142-29 » sont remplacées par la référence : « L. 3142-66 ».
V. - Le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :
1° L'article L. 2123-9 est ainsi modifié :
a) Au premier alinéa, les références : « L. 3142-60 à L. 3142-64 » sont remplacées par les références : « L. 3142-83 à L. 3142-87 » ;
b) Au deuxième alinéa, la référence : « L. 3142-61 » est remplacée par la référence : « L. 3142-84 » ;
c) A l'avant-dernier alinéa, la référence : « L. 3142-62 » est remplacée par la référence : « L. 3142-85 » ;
2° L'article L. 3123-7 est ainsi modifié :
a) Au premier alinéa, les références : « L. 3142-60 à L. 3142-64 » sont remplacées par les références : « L. 3142-83 à L. 3142-87 » ;
b) Au deuxième alinéa, la référence : « L. 3142-61 » est remplacée par la référence : « L. 3142-84 » ;
c) A l'avant-dernier alinéa, la référence : « L. 3142-62 » est remplacée par la référence : « L. 3142-85 » ;
3° L'article L. 4135-7 est ainsi modifié :
a) Au premier alinéa, les références : « L. 3142-60 à L. 3142-64 » sont remplacées par les références : « L. 3142-83 à L. 3142-87 » ;
b) Au deuxième alinéa, la référence : « L. 3142-61 » est remplacée par la référence : « L. 3142-84 » ;
c) A l'avant-dernier alinéa, la référence : « L. 3142-62 » est remplacée par la référence : « L. 3142-85 » ;
4° Aux articles L. 7125-7 et L. 7227-7, les références : « L. 3142-60 à L. 3142-64 » sont remplacées par les références : « L. 3142-83 à L. 3142-87 ».
VI. - Au quatrième alinéa de l'article L. 114-24 du code de la mutualité, les références : « L. 3142-60 à L. 3142-63 » sont remplacées par les références : « L. 3142-83 à L. 3142-86 ».
VII. - A l'article L. 423-14 du code de l'action sociale et des familles, les références : « des articles L. 3142-68 à L. 3142-97 » sont remplacées par les mots : « du chapitre II du titre IV du livre Ier de la troisième partie ».
VIII. - Le code des transports est ainsi modifié :
1° A l'article L. 5544-25, les références : « des articles L. 3142-78 à L. 3142-98 et L. 3142-100 à L. 3142-107 » sont remplacées par la référence : « du chapitre II du titre IV du livre Ier de la troisième partie » et le mot : « relatifs » est remplacé par le mot : « relatives » ;
2° La section 3 du chapitre IV du titre IV du livre V de la cinquième partie est complétée par un article L. 5544-25-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 5544-25-1. - En cas de différend entre un marin et son employeur relatif aux congés mentionnés au chapitre II du titre IV du livre Ier de la troisième partie du code du travail, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le marin devant le tribunal d'instance. » ;

3° A l'article L. 6525-5, les références : « L. 3142-78 à L. 3142-99 » sont remplacées par la référence : « du chapitre II du titre IV du livre Ier de la troisième partie ».

Article 10

La sous-section 1 de la section 1 du chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :
1° Le premier alinéa de l'article L. 1225-4 est ainsi modifié :
a) Le mot : « et » est remplacé par le signe : « , » ;
b) Après les mots : « ce droit, », sont insérés les mots : « et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité » ;
c) Le mot : « quatre » est remplacé par le mot : « dix » ;
2° Au premier alinéa de l'article L. 1225-4-1, le mot : « quatre » est remplacé par le mot : « dix ».

Article 11

I. - Le titre V du livre Ier de la troisième partie du même code est ainsi rédigé :

« Titre V
« COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

« Chapitre Ier
« Ordre public

« Art. L. 3151-1. - Le compte épargne-temps peut être mis en place par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

« Art. L. 3151-2. - Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées.
« Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

« Art. L. 3151-3. - Tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération ou pour cesser de manière progressive son activité.
« L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée à l'article L. 3141-3.

« Art. L. 3151-4. - Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions prévues à l'article L. 3253-8.

« Chapitre II
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3152-1. - La convention ou l'accord collectif détermine dans quelles conditions et limites le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur.

« Art. L. 3152-2. - La convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du compte épargne-temps et détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.

« Art. L. 3152-3. - Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L. 3253-17, la convention ou l'accord collectif établit un dispositif d'assurance ou de garantie.

« Art. L. 3152-4. - La convention ou l'accord collectif prévoit que les droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés, en tout ou partie :
« 1° Pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, les droits qui correspondent à un abondement de l'employeur en temps ou en argent bénéficient des régimes prévus aux 2° ou 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts et au sixième alinéa et au 1° de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime ;
« 2° Pour réaliser des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs. Dans ce cas, les droits qui correspondent à un abondement de l'employeur en temps ou en argent bénéficient du régime prévu aux articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et L. 3332-27 du présent code.
« Les droits utilisés selon les modalités prévues aux 1° et 2° du présent article qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient, dans la limite d'un plafond de dix jours par an :
« a) De l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale ou aux articles L. 741-4 et L. 741-15 du code rural et de la pêche maritime en tant qu'ils visent l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale ;
« b) Et, selon le cas, des régimes prévus aux 2° ou 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts, pour ceux utilisés selon les modalités prévues au 1° du présent article, ou de l'exonération prévue au b du 18° de l'article 81 du même code, pour ceux utilisés selon les modalités prévues au 2° du présent article.

« Chapitre III
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3153-1. - A défaut de convention ou d'accord collectif mentionné à l'article L. 3152-3, un dispositif de garantie est mis en place par décret.
« Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie, lorsque les droits acquis, convertis en unités monétaires, excèdent le plafond mentionné à l'article L. 3152-3, une indemnité correspondant à

la conversion monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié.

« Art. L. 3153-2. - A défaut de stipulation conventionnelle prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :
« 1° Percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;
« 2° Demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans des conditions fixées par décret. »

II. - Le code général des impôts est ainsi modifié :
1° Au b du 18° de l'article 81, les mots : « du dernier alinéa de l'article L. 3153-3 » sont remplacés par les mots : « fixées à l'article L. 3152-4 » ;
2° Au e du 1° du IV de l'article 1417, les mots : « au dernier alinéa de l'article L. 3153-3 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 3152-4 » ;
3° A l'article 163 A, la référence : « L. 3151-1 » est remplacée par la référence : « L. 3151-2 ».
III. - A l'article L. 3334-10 du code du travail, la référence : « deuxième alinéa de l'article L. 3153-3 » est remplacée par la référence : « 2° de l'article L. 3152-4 ».
IV. - A l'article 18 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la référence : « L. 3152-1 » est remplacée par la référence : « L. 3151-1 ».

Article 12

I. - Lorsqu'une convention ou un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avant la publication de la présente loi et autorisant la conclusion de forfaits annuels en heures ou en jours est révisé pour être mis en conformité avec l'article L. 3121-64 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi, l'exécution de la convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours se poursuit sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié.
II. - Les 2° et 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi, ne prévalent pas sur les conventions ou accords de branche ou accords d'entreprise ou d'établissement autorisant la conclusion de conventions de forfait annuel en heures ou en jours et conclus avant la publication de la présente loi.
III. - L'exécution d'une convention individuelle de forfait en jours conclue sur le fondement d'une convention ou d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui, à la date de publication de la présente loi, n'est pas conforme aux 1° à 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail peut être poursuivie, sous réserve que l'employeur respecte l'article L. 3121-65 du même code. Sous ces mêmes réserves, l'accord collectif précité peut également servir de fondement à la conclusion de nouvelles conventions individuelles de forfait.
IV. - Cessent d'être applicables aux accords collectifs conclus avant la publication de la présente loi les dispositions relatives à la détermination d'un programme indicatif prévues :
1° Au 4° de l'article L. 212-8-4 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 87-423 du 19 juin 1987 relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail ;
2° A l'article L. 212-2-1 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 93-1313 quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;
3° A l'article L. 212-8 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;
4° Au 1° de l'article L. 3122-11 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
5° A l'article L. 713-16 du code rural et de la pêche maritime, dans sa rédaction antérieure à la même loi.

Article 13

Dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur la redéfinition, l'utilisation et l'harmonisation des notions de jour et, en tant que de besoin, l'adaptation de la quotité des jours, dans la législation du travail et de la sécurité sociale.

Article 14

Le code des transports est ainsi modifié :
1° L'article L. 1321-7 est ainsi modifié :
a) Au premier alinéa, après les mots : « 5 heures », sont insérés les mots : « pour le personnel roulant et entre 23 heures et 6 heures pour le personnel navigant » ;
b) A la première phrase du deuxième alinéa, la référence : « à l'alinéa précédent » est remplacée par les mots : « au premier alinéa pour le personnel roulant, » ;
2° L'article L. 4511-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« La convention ou l'accord collectif de branche étendu ne peut avoir pour effet de porter la durée quotidienne de travail effectif à plus de quatorze heures et la durée maximale hebdomadaire de travail à plus de quatre-vingt-quatre heures. Il ne peut pas non plus avoir pour effet de porter à plus de soixante-douze heures la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période quelconque de seize semaines consécutives. » ;

3° L'article L. 4511-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Sans préjudice de l'article L. 1321-8 et du premier alinéa du présent article, le nombre maximal hebdomadaire d'heures de travail des personnels navigants pendant la période nocturne ne peut excéder quarante-deux heures sur une période de sept jours. »

Titre II : FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE ET DE LA NÉGOCIATION

Chapitre Ier : Des règles de négociation plus souples et le renforcement de la loyauté de la négociation

Article 15

Le Gouvernement présente, au plus tard le 31 décembre 2016, un rapport sur les voies de valorisation et de promotion du dialogue social, notamment en identifiant des actions de pédagogie à destination du grand public.
Ce rapport s'attache plus particulièrement à présenter des pistes de réflexion permettant une meilleure articulation des instances consultatives actuelles, une meilleure définition de leurs missions ainsi que l'amélioration du cadre et de la méthode de la négociation interprofessionnelle.

Article 16

I. - Le chapitre II du titre II du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :
1° La section 2 est ainsi modifiée :
a) A l'intitulé, après le mot : « thèmes », sont insérés les mots : « , de la périodicité et de la méthode » ;
b) L'article L. 2222-3 est ainsi modifié :

- au début, les mots : « La convention de branche ou l'accord professionnel prévoit » sont remplacés par les mots : « Les conventions et accords collectifs de travail prévoient » ;
- à la fin, les mots : « , sans préjudice des thèmes de négociation obligatoires prévus aux articles L. 2241-1 à L. 2241-8 et L. 2242-5 à L. 2242-19 » sont supprimés ;
- sont ajoutés quatre alinéas ainsi rédigés :

« Cette convention ou cet accord définit le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du présent livre pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales. Cette possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail mentionnée à l'article L. 2242-8 n'est ouverte qu'aux entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle.
« Une organisation signataire peut, pendant la durée de l'accord, formuler la demande que la négociation sur les salaires soit engagée. Le thème est alors sans délai mis à l'ordre du jour.
« En l'absence de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-8, l'employeur est tenu d'établir chaque année le plan d'action mentionné au 2° du même article L. 2242-8.
« Les accords d'entreprise prévus au présent article sont conclus selon les règles définies au premier alinéa de l'article L. 2242-20. » ;
c) Sont ajoutés des articles L. 2222-3-1 et L. 2222-3-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 2222-3-1. - Une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.
« Cette convention ou cet accord précise la nature des informations partagées entre les négociateurs, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données définie à l'article L. 2323-8. Cette convention ou cet accord définit les principales étapes du déroulement des négociations et peut prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise, afin d'assurer le bon déroulement de l'une ou de plusieurs des négociations prévues.
« Sauf si la convention ou l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties.

« Art. L. 2222-3-2. - Un accord conclu au niveau de la branche définit la méthode applicable à la négociation au niveau de l'entreprise. Cet accord s'impose aux entreprises n'ayant pas conclu de convention ou d'accord en application de l'article L. 2222-3-1. Si un accord mentionné au même article L. 2222-3-1 est conclu, ses stipulations se substituent aux stipulations de cet accord de branche.

« Sauf si l'accord prévu au premier alinéa du présent article en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dans l'entreprise dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties. » ;

2° Après la même section 2, est insérée une section 2 bis ainsi rédigée :

« Section 2 bis
« Préambule des conventions et accords

« Art. L. 2222-3-3. - La convention ou l'accord contient un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu.
« L'absence de préambule n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord. » ;

3° Les deux derniers alinéas de l'article L. 2222-4 sont ainsi rédigés :
« A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans.
« Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets. » ;
4° La section 4 est ainsi modifiée :
a) A l'intitulé, après le mot : « de », il est inséré le mot : « suivi, » ;
b) Après l'article L. 2222-5, il est inséré un article L. 2222-5-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2222-5-1. - La convention ou l'accord définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous.
« L'absence ou la méconnaissance des conditions ou des clauses mentionnées au premier alinéa n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord. »

II. - Le titre III du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :
1° La section 3 du chapitre Ier est ainsi modifiée :
a) A l'intitulé, après le mot : « Notification », il est inséré le mot : « , publicité » ;
b) Après l'article L. 2231-5, il est inséré un article L. 2231-5-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2231-5-1. - Les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.
« Après la conclusion de la convention ou de l'accord, les parties peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue au premier alinéa. Cet acte, ainsi que la version intégrale de la convention ou de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt prévu à l'article L. 2231-6. A défaut d'un tel acte, si une des organisations signataires le demande, la convention ou l'accord est publié dans une version rendue anonyme, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.
« Les conditions d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat. » ;

2° A l'article L. 2232-20, après les mots : « dans l'entreprise, », sont insérés les mots : « dans les conditions prévues aux articles L. 2222-3 et L. 2222-3-1 et ».
III. - Le titre IV du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :
1° Au cinquième alinéa de l'article L. 2242-1, après la référence : « L. 2242-20 », sont insérés les mots : « ou prévu à l'article L. 2222-3 » ;
2° Le premier alinéa de l'article L. 2242-20 est ainsi modifié :
a) Au début, les mots : « Dans les entreprises satisfaisant à l'obligation d'accord ou, à défaut, de plan d'action, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, » sont supprimés ;
b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :
« Cette possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail mentionnée à l'article L. 2242-8 n'est ouverte que dans les entreprises déjà couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action. »
IV. - Le présent article s'applique aux accords conclus après la publication de la présente loi, à l'exception de ses dispositions relatives aux conditions de publicité mentionnées à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, qui s'appliquent aux accords conclus à compter du 1er septembre 2017.
V. - Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 30 septembre 2018, un rapport sur l'application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi.

Article 17

I. - Le livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :
1° La section 4 du chapitre Ier du titre VI est ainsi modifiée :
a) L'article L. 2261-7 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2261-7. - I. - Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord de branche :
« 1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
« a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application

de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
« b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
« 2° A l'issue de ce cycle :
« a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
« b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.
« II. - Les avenants de révision obéissent aux conditions de validité des accords prévues, selon le cas, aux sections 1 et 2 du chapitre II du titre III du présent livre II.
« Lorsque l'avenant de révision a vocation à être étendu, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application, dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre V du livre Ier de la présente deuxième partie. » ;

b) Après l'article L. 2261-7, il est inséré un article L. 2261-7-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2261-7-1. - I. - Sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement :
« 1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord ;
« 2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.
« II. - La validité d'un avenant de révision s'apprécie conformément à la section 3 du chapitre II du titre III du présent livre II. » ;

2° A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2232-21, les mots : « et conclure » sont remplacés par les mots : « , conclure et réviser » ;
3° L'article L. 2232-22 est ainsi modifié :
a) Au premier alinéa, les mots : « et conclure » sont remplacés par les mots : « , conclure et réviser » ;
b) Le troisième alinéa est ainsi modifié :

- à la première phrase, après le mot : « accords », sont insérés les mots : « ou des avenants de révision » ;
- à la deuxième phrase, après les mots : « l'accord », sont insérés les mots : « ou l'avenant de révision » ;
- à la dernière phrase, le mot : « collectif » est remplacé par les mots : « ou l'avenant de révision » ;

4° Le premier alinéa de l'article L. 2232-24 est ainsi modifié :
a) A la première phrase, les mots : « et conclus » sont remplacés par les mots : « , conclus et révisés » ;
b) La deuxième phrase est supprimée ;
5° Après l'article L. 2232-24, il est inséré un article L. 2232-24-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-24-1. - Les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés mentionnés à l'article L. 2232-24 peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code. »

II. - Le chapitre Ier du titre VI du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :
1° Après le mot : « suivent », la fin du deuxième alinéa de l'article L. 2261-10 est ainsi rédigée : « le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis. » ;
2° La sous-section 4 de la section 5 est ainsi rédigée :

« Sous-section 4
« Maintien de la rémunération perçue

« Art. L. 2261-13. - Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord dénoncé, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.
« Lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, le premier alinéa du présent article s'applique à compter de

l'expiration de ce délai si une nouvelle convention ou un nouvel accord n'a pas été conclu. »

III. - La section 6 du chapitre Ier du titre VI du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifiée :
1° Le deuxième alinéa de l'article L. 2261-14 est remplacé par quatre alinéas ainsi rédigés :
« Lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans le délai fixé au premier alinéa du présent article, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.
« Lorsque la mise en cause concerne une convention ou un accord à durée déterminée, le deuxième alinéa du présent article :
« 1° S'applique jusqu'au terme qui aurait été celui de la convention ou de l'accord en l'absence de mise en cause si ce terme est postérieur à la date à laquelle la convention ou l'accord mis en cause cesse de produire ses effets en application du premier alinéa ;
« 2° Ne s'applique pas si ce terme est antérieur à la date à laquelle cette convention ou cet accord cesse de produire ses effets en application du premier alinéa. » ;
2° Sont ajoutés des articles L. 2261-14-2 à L. 2261-14-4 ainsi rédigés :

« Art. L. 2261-14-2. - Dès lors qu'est envisagée une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés peuvent négocier et conclure la convention ou l'accord de substitution prévu au premier alinéa de l'article L. 2261-14.
« La durée de cette convention ou de cet accord ne peut excéder trois ans. La convention ou l'accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause et s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés.
« A l'expiration de cette convention ou de cet accord, les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou dans l'établissement dans lequel les contrats de travail des salariés ont été transférés s'appliquent à ces salariés.

« Art. L. 2261-14-3. - Dès lors qu'est envisagée une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure une convention ou un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés. Cette convention ou cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.

« Art. L. 2261-14-4. - La validité des conventions et des accords mentionnés aux articles L. 2261-14-2 et L. 2261-14-3 s'apprécie dans les conditions prévues aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13.
« Les taux mentionnés aux mêmes articles L. 2232-12 et L. 2232-13 sont appréciés :
« 1° Dans le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés, dans le cas mentionné à l'article L. 2261-14-2 ;
« 2° Dans le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné, dans le cas mentionné à l'article L. 2261-14-3.
« Le cas échéant, la consultation des salariés est effectuée dans ces mêmes périmètres. »

IV. - Le II et le 1° du III du présent article s'appliquent à compter de la date où les accords ou conventions dénoncés ou mis en cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur dénonciation ou de leur mise en cause est antérieure à la publication de la présente loi.

Article 18

I. - A la fin de la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2242-9 du code du travail, la référence : « 2° de l'article L. 2323-17 » est remplacée par la référence : « même 2° ».
II. - Le dernier alinéa des articles L. 2314-11, L. 2314-20, L. 2314-31, L. 2324-13, L. 2324-18 et L. 2327-7 du même code est ainsi rédigé :
« La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. »
III. - L'article L. 2322-5 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. »
IV. - L'article L. 2232-22 du même code est ainsi modifié :
1° Le troisième alinéa est ainsi modifié :
a) A la première phrase, les mots : « , d'une part, » et les mots : « et, d'autre part, à l'approbation par la commission paritaire de branche » sont supprimés ;

b) A la deuxième phrase, les mots : « l'une des deux conditions » sont remplacés par les mots : « cette condition » ;
c) La dernière phrase est supprimée ;
2° Après le même troisième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« Les accords conclus en application du présent article sont transmis pour information à la commission paritaire de branche. L'accomplissement de cette formalité n'est pas un préalable au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords. »
V. - Le 1° bis de l'article L. 2323-8 du même code est ainsi modifié :
1° Après le mot : « personnelle », sont insérés les mots : « et familiale » ;
2° Le mot : « respective » est remplacé par le mot : « comparée » ;
3° Sont ajoutés les mots : « , part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ».
VI. - Au 2° de l'article L. 2323-13 du même code, après les mots : « ou à l'assemblée des associés », sont insérés les mots : « , notamment le rapport de gestion prévu à l'article L. 225-102-1 du code de commerce qui comprend les informations relatives à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises ».
VII. - Au second alinéa de l'article L. 2325-34 du même code, la référence : « L. 2323-57 » est remplacée par la référence : « L. 2323-15 ».
VIII. - L'article L. 2326-5 du même code est complété par un 8° ainsi rédigé :
« 8° Les réunions de la délégation unique du personnel peuvent se dérouler en visioconférence, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-5-1, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des attributions des délégués du personnel. »
IX. - Aux articles L. 2363-6 et L. 2373-3 du même code, la référence : « L. 2353-27 » est remplacée par la référence : « L. 2353-27-1 ».
X. - Au premier alinéa de l'article L. 2323-9 du même code, après les mots : « informations au comité d'entreprise », sont insérés les mots : « et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ».
XI. - Le titre II du livre III de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :
1° L'article L. 2323-26-1 est ainsi rétabli :

« Art. L. 2323-26-1. - Le seuil de trois cents salariés mentionné au présent chapitre est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.
« L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise qui en découlent. » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 2325-14-1, la référence : « à la présente sous-section » est remplacée par la référence : « au présent chapitre » et les mots : « les douze derniers » sont remplacés par le mot : « douze ».
XII. - Au premier alinéa de l'article L. 2323-60 du même code, les mots : « communique au comité d'entreprise » sont remplacés par les mots : « met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9, ».
XIII. - L'article L. 2327-15 du même code est ainsi modifié :
1° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leurs avis. » ;
2° Le début du dernier alinéa est ainsi rédigé : « A défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise et l'avis du comité central d'entreprise est rendu dans… (le reste sans changement). »
XIV. - L'article L. 4616-3 du même code est ainsi modifié :
1° Après la première occurrence du mot : « travail », la fin du dernier alinéa est ainsi rédigée : « un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels l'instance de coordination et le ou les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail rendent et transmettent leur avis. » ;
2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
« A défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est rendu et transmis à l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et l'avis de cette dernière est rendu dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat. »
XV. - Le chapitre II du titre IX du livre III de la deuxième partie du même code est complété par un article L. 2392-4 ainsi rédigé :

« Art. L. 2392-4. - Par dérogation aux dispositions prévoyant la répartition en établissements distincts prévues aux articles L. 2314-31, L. 2322-5 et L. 2327-7, l'accord mentionné à l'article L. 2391-1 peut déterminer le nombre et le périmètre du ou des établissements distincts pour les élections de la ou des instances regroupées conformément à cet accord dans l'entreprise. Par dérogation aux dispositions prévoyant la répartition en établissements distincts prévues aux articles L. 2314-31 et L. 2322-5, l'accord mentionné à l'article L. 2391-3 peut déterminer le périmètre du ou des établissements distincts pour l'élection de la ou des instances regroupées conformément à cet accord dans l'établissement. »

XVI. - Le VIII du présent article est applicable aux entreprises mentionnées au VI de l'article 13 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dans lesquelles l'employeur a décidé le maintien de la délégation unique du personnel.

Article 19

Au chapitre V du titre IV du livre Ier de la première partie du code du travail, il est ajouté un article L. 1145-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1145-1. - Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article. »

Article 20

Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport, établi en concertation avec les partenaires sociaux, effectuant un bilan de la mise en œuvre de la base de données économiques et sociales mentionnée à l'article L. 2323-8 du code du travail. Ce rapport porte également sur l'articulation entre la base de données économiques et sociales et les autres documents d'information obligatoires relatifs à la politique économique et sociale de l'entreprise.

Chapitre II : Renforcement de la légitimité des accords collectifs

Article 21

I. - Le titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :
1° L'article L. 2232-12 est ainsi modifié :
a) Le premier alinéa est ainsi modifié :

- après le mot : « par », sont insérés les mots : « , d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, » ;
- les mots : « au moins 30 % » sont remplacés par les mots : « plus de 50 % » ;
- après la première occurrence du mot : « exprimés », sont insérés les mots : « en faveur d'organisations représentatives » ;
- à la fin, les mots : « , et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants » sont supprimés ;

b) Le second alinéa est remplacé par sept alinéas ainsi rédigés :
« Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.
« Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.
« La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.
« Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.
« L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.
« Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.
« Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article. » ;
2° L'article L. 2232-13 est ainsi modifié :
a) Le second alinéa est ainsi modifié :

- après le mot : « par », sont insérés les mots : « , d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, » ;
- les mots : « au moins 30 % » sont remplacés par les mots : « plus de 50 % » ;
- après la première occurrence du mot : « exprimés », sont insérés les mots : « en faveur d'organisations représentatives » ;
- à la fin, les mots : « , et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de

salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants » sont supprimés ;

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
« Les règles de validité de la convention ou de l'accord sont celles prévues à l'article L. 2232-12. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés au même article sont appréciés à l'échelle du collège électoral. La consultation des salariés, le cas échéant, est également organisée à cette échelle. » ;
3° L'article L. 2231-7 est abrogé.
II. - Au premier alinéa de l'article L. 2242-20 du même code, les mots : « signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, » sont supprimés.
III. - Au premier alinéa de l'article L. 2391-1 du même code, les mots : « signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont supprimés.
IV. - L'article L. 7111-9 du même code est ainsi modifié :
1° Après le mot : « par », sont insérés les mots : « , d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, » ;
2° Les mots : « au moins 30 % » sont remplacés par les mots : « plus de 50 % » ;
3° Après la première occurrence du mot : « exprimés », sont insérés les mots : « en faveur d'organisations représentatives » ;
4° Après le mot : « personnel », sont insérés les mots : « ou, à défaut, des délégués du personnel » ;
5° A la fin, les mots : « , et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces élections, quel que soit le nombre de votants » sont supprimés ;
6° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
« Les règles de sa validité sont celles prévues à l'article L. 2232-12. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés au même article sont appréciés à l'échelle du collège des journalistes. »
V. - Le premier alinéa du V de l'article L. 4312-3-2 du code des transports est ainsi modifié :
1° La première phrase est ainsi modifiée :
a) Après le mot : « par », sont insérés les mots : « , d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, » ;
b) Les mots : « au moins 30 % » sont remplacés par les mots : « plus de 50 % » ;
c) Après la première occurrence du mot : « exprimés », sont insérés les mots : « en faveur d'organisations représentatives » ;
d) A la fin, les mots : « et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections » sont supprimés ;
2° La seconde phrase est supprimée ;
3° Sont ajoutées deux phrases ainsi rédigées :
« Les règles de validité de ces accords sont celles prévues à l'article L. 2232-12 du code du travail. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés au même article sont appréciés à l'échelle du collège des salariés mentionnés au 4° de l'article L. 4312-3-1 du présent code. »
VI. - L'article L. 6524-4 du même code est ainsi modifié :
1° A la fin, les mots : « , appréciée dans ce collège » sont supprimés ;
2° Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :
« Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés au même article L. 2232-12 sont appréciés à l'échelle de ce collège. »
VII. - L'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :
1° Au début du premier alinéa, est ajoutée la mention : « I. - » ;
2° Il est ajouté un II ainsi rédigé :
« II. - La convention ou les accords d'établissement sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'établissement.
« La validité d'un accord d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.
« Si cette condition n'est pas remplie et que l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au deuxième alinéa du présent II, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.
« Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au

même deuxième alinéa et si les conditions mentionnées au troisième alinéa du présent II sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.
« La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.
« Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1 du code du travail.
« L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.
« Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.
« Les conditions d'application du présent II sont identiques à celles prévues pour l'application de l'article L. 2232-12 du même code.
« Les conventions ou accords régionaux sont négociés et conclus entre :
« 1° D'une part, le président de la chambre régionale ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord ;
« 2° D'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional ou dans l'ensemble des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord.
« La validité d'un accord au niveau régional est subordonnée, d'une part, à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience, au moins 30 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.
« Les conventions ou accords nationaux sont négociés et conclus entre :
« a) D'une part, le président de l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord ;
« b) D'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.
« La validité d'un accord national est subordonnée, d'une part, à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au niveau national, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. »
VIII. - Le II de l'article L. 1432-11 du code de la santé publique est ainsi modifié :
1° Le deuxième alinéa est ainsi modifié :
a) A la première phrase, les mots : « au moins 30 % » sont remplacés par les mots : « plus de 50 % » ;
b) A la fin de la même phrase, les mots : « et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections » sont supprimés ;
c) La seconde phrase est supprimée ;
2° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« Les règles de validité de ces accords sont celles prévues à l'article L. 2232-12 du même code. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés au même article sont appréciés à l'échelle des deux collèges de personnel mentionnés aux 1° et 2° du 1 du I du présent article. » ;
3° Au troisième alinéa, les références : « deux alinéas précédents » sont remplacées par les références : « quatre premiers alinéas du présent II » et, à la fin, les références : « aux 1° et 2° du 1 du I du présent article » sont remplacées par la référence : « au troisième alinéa du présent II ».
IX. - A. - Le présent article s'applique à compter du 1er janvier 2017 aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et, dès la publication de la présente loi, aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail.
Il s'applique à compter du 1er septembre 2019 aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 5125-1 du code du travail.
B. - Le Gouvernement remet au Parlement, au plus tard le 31 décembre 2018, un rapport faisant le bilan de la mise en œuvre des nouvelles règles de validité des accords conclus au niveau de l'entreprise définies au présent article, notamment celles relatives à la consultation des salariés.
Ce rapport est établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives aux niveaux interprofessionnel et multiprofessionnel, après avis de la Commission nationale de la négociation collective.

Article 22

I. - Le chapitre IV du titre V du livre II de la deuxième partie du code du travail est complété par des articles L. 2254-2 à L. 2254-6 ainsi rédigés :

« Art. L. 2254-2. - I. - Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail.

« Lorsque l'employeur envisage d'engager des négociations relatives à la conclusion d'un accord mentionné au premier alinéa du présent I, il transmet aux organisations syndicales de salariés toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un diagnostic partagé entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés.
« L'accord mentionné au même premier alinéa comporte un préambule indiquant notamment les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi. Par dérogation au second alinéa de l'article L. 2222-3-3, l'absence de préambule entraîne la nullité de l'accord.
« L'accord mentionné au premier alinéa du présent I ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié.
« Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, cet accord peut être négocié et conclu par des représentants élus mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-21-1 ou, à défaut, par un ou plusieurs salariés mandatés mentionnés à l'article L. 2232-24.
« II. - Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mentionné au premier alinéa du I du présent article. Ce refus doit être écrit.
« Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au même premier alinéa, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse et est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1233-11 à L. 1233-15 applicables au licenciement individuel pour motif économique ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-20. La lettre de licenciement comporte l'énoncé du motif spécifique sur lequel repose le licenciement.
« L'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable, le bénéfice du dispositif d'accompagnement mentionné à l'article L. 2254-3 à chaque salarié dont il envisage le licenciement. Lors de cet entretien, l'employeur informe le salarié par écrit du motif spécifique mentionné au deuxième alinéa du présent II et sur lequel repose la rupture en cas d'acceptation par celui-ci du dispositif d'accompagnement.
« L'adhésion du salarié au parcours d'accompagnement personnalisé mentionné à l'article L. 2254-3 emporte rupture du contrat de travail.
« Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis, ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement au terme du préavis ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement de l'employeur mentionné à l'article L. 2254-6.
« Les régimes social et fiscal applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités compensatrices de préavis.
« Un décret définit les délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur mentionnée au troisième alinéa du présent II ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié adhère au parcours d'accompagnement personnalisé.
« III. - L'accord mentionné au premier alinéa du I du présent article précise :
« 1° Les modalités selon lesquelles est prise en compte la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale ;
« 2° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée.
« L'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés :

« - les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;
« - les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

« L'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord.
« Afin d'assister dans la négociation les délégués syndicaux ou, à défaut, les élus ou les salariés mandatés mentionnés au dernier alinéa du I, un expert-comptable peut être mandaté :
« a) Par le comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35 ;
« b) Dans les entreprises ne disposant pas d'un comité d'entreprise :

« - par les délégués syndicaux ;
« - à défaut, par les représentants élus mandatés ;
« - à défaut, par les salariés mandatés.

« Le coût de l'expertise est pris en charge par l'employeur.
« Un décret définit la rémunération mensuelle mentionnée à l'avant-dernier alinéa du I du présent article et les modalités selon lesquelles les salariés sont informés et font connaître, le cas échéant, leur refus de voir appliquer l'accord à leur contrat de travail.
« IV. - Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 2222-4, l'accord est conclu pour une durée déterminée. A défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans.
« V. - Un bilan de l'application de l'accord est effectué chaque année par les signataires de l'accord.

« Art. L. 2254-3. - Le salarié qui l'accepte en application de l'article L. 2254-2 bénéficie d'un parcours d'accompagnement personnalisé, qui débute par une phase de pré-bilan, d'évaluation des

compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Ce parcours, dont les modalités sont précisées par décret, comprend notamment des mesures d'accompagnement et d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.
« L'accompagnement personnalisé est assuré par Pôle emploi, dans des conditions prévues par décret.

« Art. L. 2254-4. - Le bénéficiaire du dispositif d'accompagnement mentionné à l'article L. 2254-3 est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle et perçoit, pendant une durée maximale de douze mois, une allocation supérieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1 pendant la même période.
« Le salaire de référence servant au calcul de cette allocation est le salaire de référence retenu pour le calcul de l'allocation d'assurance du régime d'assurance chômage mentionnée au même article L. 5422-1.
« Pour bénéficier de cette allocation, le bénéficiaire doit justifier d'une ancienneté d'au moins douze mois à la date de rupture du contrat de travail.
« Le montant de cette allocation ainsi que les conditions dans lesquelles les règles de l'assurance chômage s'appliquent aux bénéficiaires du dispositif, en particulier les conditions d'imputation de la durée d'exécution de l'accompagnement personnalisé sur la durée de versement de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1, sont définis par décret.

« Art. L. 2254-5. - L'employeur contribue au financement du dispositif d'accompagnement mentionné à l'article L. 2254-3 par un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite de trois mois de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes. Ce versement est fait auprès de Pôle emploi, qui recouvre cette contribution pour le compte de l'Etat.
« La détermination du montant de ce versement et son recouvrement, effectué selon les règles et sous les garanties et sanctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5422-16, sont assurés par Pôle emploi. Les conditions d'exigibilité de ce versement sont précisées par décret.

« Art. L. 2254-6. - Lorsque l'employeur n'a pas proposé le dispositif d'accompagnement en application de l'article L. 2254-3, Pôle emploi le propose au salarié. Dans ce cas, l'employeur verse à Pôle emploi, qui la recouvre pour le compte de l'Etat, une contribution égale à deux mois de salaire brut, portée à trois mois lorsque son ancien salarié adhère au dispositif d'accompagnement mentionné à l'article L. 2254-3 sur proposition de Pôle emploi.
« La détermination du montant de cette contribution et son recouvrement, effectué selon les règles et sous les garanties et sanctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5422-16, sont assurés par Pôle emploi. Les conditions d'exigibilité de cette contribution sont précisées par décret. »

II. - L'article L. 2323-15 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Cette consultation porte également, le cas échéant, sur les conséquences pour les salariés de l'accord conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi mentionné à l'article L. 2254-2. »
III. - A la première phrase du II de l'article L. 2325-35 du même code, après la référence : « L. 5125-1 », est insérée la référence : « , L. 2254-2 ».

Article 23

La deuxième partie du même code est ainsi modifiée :
1° L'article L. 2122-4 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :
« Si le périmètre des entreprises ou établissements compris dans le champ d'un accord de groupe est identique à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations, la représentativité des organisations syndicales est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements soit pour le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à la même date, soit lors des dernières élections intervenues au cours du cycle précédant le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à des dates différentes.
« Dans le cas contraire, la représentativité est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections organisées dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord. » ;
2° L'article L. 2232-32 est ainsi modifié :
a) Au début, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
« Les organisations syndicales de salariés représentatives dans chacune des entreprises ou chacun des établissements compris dans le périmètre de l'accord sont informées préalablement de l'ouverture d'une négociation dans ce périmètre. » ;
b) Après le mot : « représentatives », sont insérés les mots : « à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de cet accord » ;
3° L'article L. 2232-33 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-33. - L'ensemble des négociations prévues par le présent code au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions, sous réserve des adaptations prévues à la présente section.
« Lorsqu'un accord sur la méthode prévu à l'article L. 2222-3-1 conclu au niveau du groupe le prévoit,

l'engagement à ce niveau de l'une des négociations obligatoires prévues au chapitre II du titre IV du présent livre dispense les entreprises appartenant à ce groupe d'engager elles-mêmes cette négociation. L'accord sur la méthode définit les thèmes pour lesquels le présent article est applicable.
« Les entreprises sont également dispensées d'engager une négociation obligatoire prévue au chapitre II du titre IV du présent livre lorsqu'un accord portant sur le même thème a été conclu au niveau du groupe et remplit les conditions prévues par la loi. » ;

4° L'article L. 2232-34 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-34. - La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est appréciée selon les conditions prévues aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés aux mêmes articles sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements compris dans le périmètre de cet accord. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre. » ;

5° L'article L. 2232-35 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-35. - Les accords conclus en application de la présente section sont soumis aux conditions de forme, de notification et de dépôt prévues aux sections 2 et 3 du chapitre Ier du présent titre. » ;

6° Le chapitre II du titre III du livre II est complété par une section 5 ainsi rédigée :

« Section 5
« Accords interentreprises

« Art. L. 2232-36. - Un accord peut être négocié et conclu au niveau de plusieurs entreprises entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées.

« Art. L. 2232-37. - La représentativité des organisations syndicales dans le périmètre de cet accord est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 relatives à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés lors des dernières élections précédant l'ouverture de la première réunion de négociation.

« Art. L. 2232-38. - La validité d'un accord interentreprises est appréciée conformément aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés aux mêmes articles sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de cet accord. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre. » ;

7° Après le chapitre III du titre V du livre II, il est inséré un chapitre III bis ainsi rédigé :

« Chapitre III bis
« Rapports entre les accords de groupe, les accords interentreprises, les accords d'entreprise et les accords d'établissement

« Art. L. 2253-5. - Lorsqu'un accord conclu dans tout ou partie d'un groupe le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord.

« Art. L. 2253-6. - Lorsqu'un accord conclu au niveau de l'entreprise le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les établissements compris dans le périmètre de cet accord.

« Art. L. 2253-7. - Lorsqu'un accord conclu au niveau de plusieurs entreprises le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord. »

Article 24

I. - Après l'article L. 2232-5 du code du travail, sont insérés des articles L. 2232-5-1 et L. 2232-5-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 2232-5-1. - La branche a pour missions :
« 1° De définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minimas, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité prévue au

titre VI du livre Ier de la quatrième partie du présent code et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article L. 2241-3 ;
« 2° De définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise ;
« 3° De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

« Art. L. 2232-5-2. - Les branches ont un champ d'application national. Toutefois, certaines des stipulations de leurs conventions et accords peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau local.
« Les organisations d'employeurs constituées conformément à l'article L. 2131-2 affiliées ou adhérentes aux organisations d'employeurs reconnues représentatives dans la branche sont habilitées à négocier, dans le périmètre de la branche, des accords collectifs dont le champ d'application est régional, départemental ou local, et à demander l'extension de ces accords. »

II. - L'article L. 2232-9 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-9. - I. - Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.
« II. - La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :
« 1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
« 2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
« 3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.
« Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
« Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code.
« Un décret définit les conditions dans lesquelles les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du présent code sont transmis aux commissions mentionnées au I du présent article.
« III. - La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du présent livre. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3. »

III. - A la fin du premier alinéa de l'article L. 2261-19 du même code, les mots : « en commission paritaire » sont remplacés par les mots : « au sein de la commission paritaire mentionnée à l'article L. 2232-9 ».
IV. - Au dernier alinéa de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, après le mot : « avis », sont insérés les mots : « de la commission paritaire mentionnée à l'article L. 2232-9 du code du travail ou ».
V. - Au premier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail, après le mot : « sociale », sont insérés les mots : « , de prévention de la pénibilité prévue au titre VI du livre Ier de la quatrième partie, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article L. 2241-3 ».
VI. - Les organisations syndicales et professionnelles représentatives dans les branches professionnelles engagent, dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la présente loi, une négociation portant sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable dans leur branche. Cette négociation vise notamment à déterminer, pour chaque branche, les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche, dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 2232-5-1 du code du travail.
L'absence d'engagement des négociations dans le délai fixé au premier alinéa du présent VI est au nombre des critères que le ministre chargé du travail prend en compte pour décider d'engager la procédure de fusion prévue à l'article L. 2261-32 du code du travail.
VII. - Avant le 30 décembre 2018, chaque branche établit un rapport sur l'état des négociations mentionnées au VI du présent article et le transmet à la commission mentionnée à l'article 1er de la présente loi, à la Commission nationale de la négociation collective et au Haut Conseil du dialogue social.

Article 25

I. - La section 8 du chapitre Ier du titre VI du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :
1° L'article L. 2261-32 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2261-32. - I. - Le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la

restructuration des branches professionnelles, engager une procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues :
« 1° Lorsque la branche est caractérisée par la faiblesse des effectifs salariés ;
« 2° Lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts ;
« 3° Lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ;
« 4° Lorsque moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
« 5° En l'absence de mise en place ou de réunion de la commission prévue à l'article L. 2232-9.
« Cette procédure peut également être engagée pour fusionner plusieurs branches afin de renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives.
« Un avis publié au Journal officiel invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître, dans un délai déterminé par décret, leurs observations sur ce projet de fusion.
« Le ministre chargé du travail procède à la fusion après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective.
« Lorsque deux organisations professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales de salariés représentées à cette commission proposent une autre branche de rattachement, par demande écrite et motivée, le ministre consulte à nouveau la commission dans un délai et selon des modalités fixés par décret.
« Une fois le nouvel avis rendu par la commission, le ministre peut prononcer la fusion.
« II. - Le ministre chargé du travail peut, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, prononcer l'élargissement du champ d'application géographique ou professionnel d'une convention collective, afin qu'il intègre un secteur territorial ou professionnel non couvert par une convention collective.
« Un avis publié au Journal officiel invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître, dans un délai déterminé par décret, leurs observations sur ce projet d'élargissement du champ d'application.
« Lorsque deux organisations professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales de salariés représentées à cette commission proposent un projet alternatif d'élargissement du champ d'application, par demande écrite et motivée, le ministre consulte à nouveau la commission dans un délai et selon des modalités fixés par décret.
« Une fois le nouvel avis rendu par la commission, le ministre peut prononcer l'élargissement du champ de la convention collective concernée.
« III. - Pour les branches mentionnées au I, le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, refuser d'étendre la convention collective, ses avenants ou ses annexes, après avis de la Commission nationale de la négociation collective.
« IV. - Pour les branches mentionnées au I, le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et du Haut Conseil du dialogue social, décider de ne pas arrêter la liste des organisations professionnelles mentionnée à l'article L. 2152-6 ni la liste des organisations syndicales reconnues représentatives pour une branche professionnelle mentionnée à l'article L. 2122-11.
« V. - Sauf dispositions contraires, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article. » ;

2° Sont ajoutés des articles L. 2261-33 et L. 2261-34 ainsi rédigés :

« Art. L. 2261-33. - En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.
« Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.
« A défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

« Art. L. 2261-34. - Jusqu'à la mesure de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs qui suit la fusion de champs conventionnels prononcée en application du I de l'article L. 2261-32 ou de la conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions préexistantes, sont admises à négocier les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion ou au regroupement.
« La même règle s'applique aux organisations syndicales de salariés.
« Les taux mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 2261-19 et à l'article L. 2232-6 sont appréciés au niveau de la branche issue de la fusion ou du regroupement. »

II. - Dans un délai de trois mois à compter de la promulgation de la présente loi :
1° Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel engagent une négociation sur la méthode permettant d'atteindre, dans un délai de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, l'objectif d'environ deux cents branches professionnelles. Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel sont associées à cette négociation ;
2° Les organisations liées par une convention de branche engagent des négociations en vue d'opérer les rapprochements permettant d'atteindre cet objectif.
III. - Le ministre chargé du travail engage, au plus tard le 31 décembre 2016, la fusion des branches dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local et des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des quinze années précédant la promulgation de la présente loi.
IV. - A l'expiration d'un délai de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, le ministre chargé du travail engage la fusion des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des sept années précédant la promulgation de la présente loi.
V. - Pendant les trois ans suivant la promulgation de la présente loi, le ministre chargé du travail ne peut procéder à la fusion prévue au I de l'article L. 2261-32 du code du travail, dans sa rédaction résultant du présent article, en cas d'opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective.
Le premier alinéa du présent V n'est pas applicable lorsque la fusion concerne des branches mentionnées au III du présent article.

Article 26

I. - Le code du travail est ainsi modifié :
1° Le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 est ainsi rédigé :
« Les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulations contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de leur date d'entrée en vigueur. Ce délai est imparti aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs habilitées à négocier dans ces collectivités pour conclure des accords dans le même champ si elles le souhaitent. » ;
2° L'article L. 2622-2 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2622-2. - Lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail national s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, des modalités d'adaptation à la situation particulière de ces collectivités peuvent être prévues par accord collectif. Cet accord est conclu dans le délai de six mois prévu au dernier alinéa de l'article L. 2222-1 ou après l'expiration de ce délai.
« Lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail national exclut une application en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, des accords collectifs dont le champ d'application est limité à l'une de ces collectivités peuvent être conclus, le cas échéant en reprenant les stipulations de l'accord applicable à la métropole. »

II. - Le dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi, est applicable à compter du 1er avril 2017, pour les conventions et accords conclus après cette date en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.
Le même alinéa est applicable à compter du 1er janvier 2018 à Mayotte.
III. - L'application en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon des conventions et accords conclus avant la date mentionnée au II est réexaminée à l'occasion de la négociation de leurs avenants, qui peuvent décider de leur application pour tout ou partie à ces collectivités.
IV. - Dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs habilitées à négocier en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon engagent, dans chacune de ces collectivités, des négociations permettant d'améliorer la couverture conventionnelle en outre-mer, le cas échéant en reprenant ou en adaptant des stipulations des conventions collectives nationales existantes, dans les conditions prévues à l'article L. 2622-2 du code du travail.

Chapitre III : Des acteurs du dialogue social renforcés

Article 27

I. - La section 4 du chapitre unique du titre Ier du livre III de la première partie du code général des

collectivités territoriales est complétée par un article L. 1311-18 ainsi rédigé :

« Art. L. 1311-18. - Les collectivités territoriales ou leurs groupements peuvent mettre des locaux à la disposition des organisations syndicales, lorsque ces dernières en font la demande.
« Le maire, le président du conseil départemental, le président du conseil régional, le président d'un établissement public local ou regroupant des collectivités territoriales ou le président d'un syndicat mixte détermine les conditions dans lesquelles ces locaux peuvent être utilisés, compte tenu des nécessités de l'administration des propriétés de la collectivité ou de l'établissement, du fonctionnement des services et du maintien de l'ordre public.
« Le conseil municipal, le conseil départemental, le conseil régional ou le conseil d'administration de l'établissement ou du syndicat mixte fixe, en tant que de besoin, la contribution due à raison de cette utilisation.
« La mise à disposition mentionnée au premier alinéa peut faire l'objet d'une convention entre la collectivité ou l'établissement et l'organisation syndicale.
« Lorsque des locaux ont été mis à la disposition d'une organisation syndicale pendant une durée d'au moins cinq ans, la décision de la collectivité ou de l'établissement de lui en retirer le bénéfice sans lui proposer un autre local lui permettant de continuer à assurer ses missions lui ouvre le droit à une indemnité spécifique, sauf stipulation contraire de la convention prévue à l'avant-dernier alinéa. »

II. - L'article L. 2144-3 du même code est ainsi modifié :
1° Au premier alinéa, le mot : « , syndicats » est supprimé ;
2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
« Les locaux communaux peuvent également être mis à la disposition des organisations syndicales, dans les conditions prévues à l'article L. 1311-18. »
III. [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2016-736 DC du 4 août 2016.]

Article 28

I. - La sous-section 1 de la section 3 du chapitre III du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :
1° L'article L. 2143-13 est ainsi modifié :
a) Au début du 1°, le mot : « Dix » est remplacé par le mot : « Douze » ;
b) Au début du 2°, le mot : « Quinze » est remplacé par le mot : « Dix-huit » ;
c) Au début du 3°, le mot : « Vingt » est remplacé par le mot : « Vingt-quatre » ;
2° Au premier alinéa de l'article L. 2143-15, le mot : « vingt » est remplacé par le mot : « vingt-quatre » ;
3° L'article L. 2143-16 est ainsi modifié :
a) Au début du 1°, le mot : « Dix » est remplacé par le mot : « Douze » ;
b) Au début du 2°, le mot : « Quinze » est remplacé par le mot : « Dix-huit ».
II. - Les articles L. 2142-1-3, L. 2143-13, L. 2143-15, L. 2315-1, L. 2325-6, L. 2326-6, L. 2393-3 et L. 4614-3 du même code sont complétés par un alinéa ainsi rédigé :
« Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'Etat. »
III. - Au 12° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, après le mot : « missions », sont insérés les mots : « ainsi que les délégués syndicaux, pour les accidents survenus dans le cadre de leurs missions prévues à l'article L. 2143-16-1 du code du travail, ».

Article 29

Le code du travail applicable à Mayotte est ainsi modifié :
1° L'article L. 414-38 est ainsi modifié :
a) Au début du 1°, le mot : « Dix » est remplacé par le mot : « Douze » ;
b) Au début du 2°, le mot : « Quinze » est remplacé par le mot : « Dix-huit » ;
c) Au début du 3°, le mot : « Vingt » est remplacé par le mot : « Vingt-quatre » ;
2° Au premier alinéa de l'article L. 414-40, le mot : « vingt » est remplacé par le mot : « vingt-quatre » ;
3° L'article L. 414-41 est ainsi modifié :
a) Au début du 1°, le mot : « Dix » est remplacé par le mot : « Douze » ;
b) Au début du 2°, le mot : « Quinze » est remplacé par le mot : « Dix-huit ».

Article 30

Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'état des discriminations syndicales en France sur la base des travaux réalisés par le Défenseur des droits. Ce rapport fait état des bonnes pratiques observées dans les entreprises pour lutter contre ces discriminations.

Article 31

I. - La section 4 du chapitre IV du titre Ier du livre VI de la quatrième partie du code du travail est ainsi modifiée :
1° L'article L. 4614-13 est ainsi modifié :
a) Le premier alinéa est supprimé ;
b) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

- la première phrase est supprimée ;
- au début de la deuxième phrase, le mot : « Toutefois, » est supprimé ;

c) Après le même deuxième alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :
« Dans les autres cas, l'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis, l'étendue ou le délai de l'expertise saisit le juge judiciaire dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1. Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1, ainsi que les délais dans lesquels ils sont consultés en application de l'article L. 4612-8, jusqu'à la notification du jugement. Lorsque le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou l'instance de coordination mentionnée au même article L. 4616-1 ainsi que le comité d'entreprise sont consultés sur un même projet, cette saisine suspend également, jusqu'à la notification du jugement, les délais dans lesquels le comité d'entreprise est consulté en application de l'article L. 2323-3.
« Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. Toutefois, en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le comité d'entreprise peut, à tout moment, décider de les prendre en charge dans les conditions prévues à l'article L. 2325-41-1. » ;
2° Il est ajouté un article L. 4614-13-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 4614-13-1. - L'employeur peut contester le coût final de l'expertise devant le juge judiciaire, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût. »

II. - La sous-section 2 de la section 7 du chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est complétée par un article L. 2325-41-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2325-41-1. - Le comité d'entreprise peut, à tout moment, décider de prendre en charge, au titre de sa subvention de fonctionnement prévue à l'article L. 2325-43, les frais d'une expertise du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application du troisième alinéa de l'article L. 4614-13. »

Article 32

Après le 2° de l'article L. 4612-1 du même code, il est inséré un 2° bis ainsi rédigé :
« 2° bis De contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle ; ».

Article 33

I. - L'article L. 2325-43 du même code est complété par deux alinéas ainsi rédigés :
« Le comité d'entreprise peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise.
« Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité d'entreprise ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2325-46 et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article L. 2325-50. »
II. - Après le chapitre unique du titre Ier du livre II de la deuxième partie du même code, qui devient le chapitre Ier, il est rétabli un chapitre II ainsi rédigé :

« Chapitre II
« Formation des acteurs de la négociation collective

« Art. L. 2212-1. - Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises, dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle apporte son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations. Ces formations peuvent être suivies par des magistrats judiciaires ou administratifs et par d'autres agents de la fonction publique.
« Ces formations peuvent être en tout ou partie financées par les crédits du fonds prévu à l'article L. 2135-9.

« Les conditions d'application du présent article sont prévues par décret en Conseil d'Etat.

« Art. L. 2212-2. - Des conventions ou des accords collectifs d'entreprise ou de branche peuvent définir :
« 1° Le contenu des formations communes prévues à l'article L. 2212-1 et les conditions dans lesquelles elles sont dispensées ;
« 2° Les modalités de leur financement, pour couvrir les frais pédagogiques, les dépenses d'indemnisation et les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs. »

III. - Au 3° de l'article L. 2135-11 du même code, les mots : « ainsi que » sont remplacés par le signe : « , » et, après les mots : « du présent article », sont insérés les mots : « ainsi que les formations communes mentionnées à l'article L. 2212-1 ».
IV. - Le titre IV du livre Ier de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :
1° Au début de l'intitulé du chapitre V, sont ajoutés les mots : « Congés et » ;
2° Est insérée une section 1 intitulée : « Formation économique, sociale et syndicale » et comprenant les articles L. 2145-1 à L. 2145-4 ;
3° Est ajoutée une section 2 intitulée : « Congés de formation économique, sociale et syndicale » et comprenant les articles L. 3142-7 à L. 3142-15, qui deviennent, respectivement, les articles L. 2145-5 à L. 2145-13.
V. - L'intitulé et la division de la sous-section 3 de la section 1 du chapitre II du titre IV du livre Ier de la troisième partie du même code sont supprimés.
VI. - Au second alinéa de l'article L. 1232-12, à la fin du premier alinéa de l'article L. 2145-1, à la fin de la première phrase du premier alinéa et à la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 2325-44 et à la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 3341-3 du même code, la référence : « L. 3142-7 » est remplacée par la référence : « L. 2145-5 ».
VII. - Au second alinéa de l'article L. 1232-12 et à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 1442-2 du même code, la référence : « L. 3142-12 » est remplacée par la référence : « L. 2145-10 ».
VIII. - A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2325-44 et à l'article L. 3341-2 du même code, la référence : « L. 3142-13 » est remplacée par la référence : « L. 2145-11 ».
IX. - Au deuxième alinéa de l'article L. 2145-6 du même code, dans sa rédaction résultant du 3° du IV du présent article, la référence : « L. 3142-14 » est remplacée par la référence : « L. 2145-12 ».
X. - Au second alinéa de l'article L. 1232-12 du même code, les références : « , L. 3142-14 et L. 3142-15 » sont remplacées par la référence : « et L. 2145-12 ».

Article 34

Après l'article L. 2323-86 du code du travail, il est inséré un article L. 2323-86-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2323-86-1. - Dans les entreprises comportant plusieurs comités d'établissement, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est effectuée au niveau de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2323-86.
« La répartition de la contribution entre les comités d'établissement peut être fixée par un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12, au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés.
« A défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement. »

Article 35

I. - L'ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 relative à la désignation des conseillers prud'hommes est ratifiée.
II. - L'article L. 1441-4 du code du travail, dans sa rédaction résultant de l'ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 précitée, est ainsi modifié :
1° Après les mots : « L. 1423-2 et », la fin du premier alinéa est ainsi rédigée : « , pour les organisations syndicales de salariés, des suffrages obtenus au niveau départemental par chaque organisation dans le cadre de la mesure de l'audience définie au 5° de l'article L. 2121-1 ; pour les organisations professionnelles d'employeurs, l'audience patronale prévue au 6° de l'article L. 2151-1 déterminée au niveau national. » ;
2° Après le même premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« Pour l'appréciation de l'audience patronale, sont pris en compte, chacun à hauteur de 50 %, le nombre des entreprises qui emploient au moins un salarié adhérentes à des organisations professionnelles d'employeurs et le nombre de salariés employés par ces mêmes entreprises. »
III. - La deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :
1° La section 3 du chapitre V du titre III du livre Ier est ainsi modifiée :
a) Le 1° de l'article L. 2135-13 est complété par une phrase ainsi rédigée :
« Pour l'appréciation de cette audience, sont pris en compte, chacun à hauteur de 50 %, d'une part, le nombre des entreprises adhérentes à des organisations professionnelles d'employeurs représentatives qui emploient au moins un salarié et, d'autre part, le nombre de salariés employés par ces mêmes entreprises ; »
b) Le premier alinéa du I de l'article L. 2135-15 est complété par deux phrases ainsi rédigées :
« Au sein de ce conseil, chaque organisation professionnelle d'employeurs dispose d'un nombre de

voix proportionnel à son audience au niveau national et interprofessionnel. Pour l'appréciation de cette audience, sont pris en compte à hauteur, respectivement, de 30 % et de 70 %, le nombre des entreprises adhérentes à des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et le nombre de salariés employés par ces mêmes entreprises. » ;
2° Au 6° de l'article L. 2151-1, après le mot : « adhérentes », sont insérés les mots : « ou de leurs salariés soumis au régime français de sécurité sociale » ;
3° L'article L. 2152-1 est ainsi modifié :
a) Le 3° est ainsi modifié :

- à la première phrase, après le mot : « représentent », il est inséré le mot : « soit » ;
- la même phrase est complétée par les mots : « , soit au moins 8 % des salariés de ces mêmes entreprises » ;
- à la deuxième phrase, les mots : « est attesté » sont remplacés par les mots : « ainsi que le nombre de leurs salariés sont attestés » ;

b) La première phrase du dernier alinéa est ainsi modifiée :

- les mots : « le seuil fixé au 3° du présent article est apprécié » sont remplacés par les mots : « les seuils fixés au 3° du présent article sont appréciés » ;
- sont ajoutés les mots : « , quel que soit le nombre d'heures effectuées par les salariés concernés » ;

4° L'article L. 2152-4 est ainsi modifié :
a) La première phrase du 3° est ainsi modifiée :

- après le mot : « représentent », il est inséré le mot : « soit » ;
- sont ajoutés les mots : « , soit au moins 8 % des salariés de ces mêmes entreprises » ;

b) A la deuxième phrase du 3°, les mots : « est attesté » sont remplacés par les mots : « , ainsi que le nombre de leurs salariés, sont attestés » ;
c) Après la deuxième phrase du dernier alinéa, est insérée une phrase ainsi rédigée :
« La clé de répartition retenue s'applique au nombre de salariés de ces entreprises. » ;
5° L'article L. 2152-5 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Pour l'application de l'article L. 2135-13, elles indiquent également, à cette même occasion, le nombre de leurs entreprises adhérentes employant au moins un salarié. » ;
6° Les trois derniers alinéas de l'article L. 2261-19 sont supprimés.
IV. - En l'absence de règles spécifiques prévues par un accord conclu entre les organisations d'employeurs représentatives au niveau considéré ou par une disposition législative ou réglementaire, chacune de ces organisations dispose, au sein des institutions ou organismes paritaires dont elle est membre, d'un nombre de voix délibératives proportionnel à son audience calculée selon la règle prévue au I de l'article L. 2135-15 du code du travail.
Le présent article est applicable aux organismes paritaires institués avant la promulgation de la présente loi à compter de leur premier renouvellement suivant la promulgation de la présente loi.

Article 36

Au 1° de l'article L. 2135-12 du code du travail, après le mot : « branche », sont insérés les mots : « ou, dans le secteur de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de l'ensemble des professions de ce secteur dont les statuts prévoient qu'elles ont vocation à percevoir ces crédits ».

Article 37

Après la première phrase du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, il est inséré une phrase ainsi rédigée :
« Il fait état des accords collectifs conclus dans l'entreprise et de leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés. »

Article 38

Sur la base des travaux réalisés par le Conseil économique, social et environnemental, le Gouvernement remet tous les cinq ans au Parlement un bilan qualitatif sur l'état du dialogue social en France, qui fait notamment état de sa dimension culturelle.

Titre III : SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL A L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

Chapitre Ier : Mise en place du compte personnel d'activité

Article 39

I. - Le livre Ier de la cinquième partie du code du travail est complété par un titre V ainsi rédigé :

« Titre V
« COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

« Chapitre unique

« Section 1
« Dispositions générales

« Art. L. 5151-1. - Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité. Il contribue au droit à la qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-1. Il permet la reconnaissance de l'engagement citoyen.
« Le titulaire du compte personnel d'activité décide de l'utilisation de ses droits dans les conditions définies au présent chapitre, au chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie ainsi qu'au chapitre II du titre VI du livre Ier de la quatrième partie.
« Le titulaire du compte personnel d'activité a droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6.

« Art. L. 5151-2. - Un compte personnel d'activité est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans se trouvant dans l'une des
« 1° Personne occupant un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger ;
« 2° Personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
« 3° Personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;
« 4° Personne ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.
titulaire reacompte de menobivinienneachtisemeurimerau
« Par dérogation au premier alinéa du présent article, un compte personnel d'activité est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 6222-1 du présent code.
« Les personnes âgées d'au moins seize ans mais ne relevant pas des situations mentionnées aux 1° à 3° du présent article peuvent ouvrir un compte personnel d'activité afin de bénéficier du compte d'engagement citoyen et d'accéder aux services en ligne mentionnés à l'article L. 5151-6.
« Le compte est fermé à la date du décès de la personne. A compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le compte personnel de formation cesse d'être alimenté, sauf en application de l'article L. 5151-9. Les heures inscrites sur le compte personnel de formation au titre du compte d'engagement citoyen, à l'exclusion des autres heures inscrites sur ce compte, peuvent être utilisées pour financer les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions mentionnées à l'article L. 6313-13.

« Art. L. 5151-3. - Les droits inscrits sur le compte personnel d'activité, y compris en cas de départ du titulaire à l'étranger, demeurent ac 1 0 0 1anmevoleu -10.0 /T[(ti) 1 (tu) 1 (l) 1 (ai) 1 (re) 1 ( ) projuqua

compte

par l'employeur sous forme électronique dans les conditions mentionnées à l'article L. 3243-2 ;
« 3° Lui donne accès à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle.
« Le gestionnaire de la plateforme met en place des interfaces de programmation permettant à des tiers de développer et de mettre à disposition ces services.
« III. - Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, détermine les conditions dans lesquelles les données à caractère personnel afférentes au compte personnel de formation et au compte personnel de prévention de la pénibilité, ainsi que celles issues de la déclaration sociale nominative mentionnée à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, peuvent être utilisées pour fournir les services mentionnés aux I et II du présent article.

« Section 2
« Compte d'engagement citoyen

« Art. L. 5151-7. - Le compte d'engagement citoyen recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire. Il permet d'acquérir :
« 1° Des heures inscrites sur le compte personnel de formation à raison de l'exercice de ces activités ;
« 2° Des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.

« Art. L. 5151-8. - Les activités bénévoles ou de volontariat sont recensées dans le cadre du traitement de données à caractère personnel mentionné au II de l'article L. 6323-8.
« Le titulaire du compte décide des activités qu'il souhaite y recenser.

« Art. L. 5151-9. - Les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des heures inscrites sur le compte personnel de formation sont :
« 1° Le service civique mentionné à l'article L. 120-1 du code du service national ;
« 2° La réserve militaire mentionnée à l'article L. 4211-1 du code de la défense ;
« 3° La réserve communale de sécurité civile mentionnée à l'article L. 724-3 du code de la sécurité intérieure ;
« 4° La réserve sanitaire mentionnée à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique ;
« 5° L'activité de maître d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6223-5 du présent code ;
« 6° Les activités de bénévolat associatif, lorsque les conditions suivantes sont remplies :
« a) L'association fait partie des associations mentionnées au cinquième alinéa de l'article 6 de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ;
« b) Le bénévole siège dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles, dans des conditions, notamment de durée, fixées par décret ;
« 7° Le volontariat dans les armées mentionné aux articles L. 4132-11 et L. 4132-12 du code de la défense et aux articles 22 et 23 de la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense.
« Toutefois, les activités mentionnées au présent article ne permettent pas d'acquérir des heures inscrites sur le compte personnel de formation lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre des formations secondaires mentionnées au code de l'éducation.
« Un décret en Conseil d'Etat définit les modalités d'application du 6° du présent article.

« Art. L. 5151-10. - Un décret définit, pour chacune des activités mentionnées à l'article L. 5151-9, la durée nécessaire à l'acquisition de vingt heures inscrites sur le compte personnel de formation.
« Les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen sont inscrites dans la limite d'un plafond de soixante heures.

« Art. L. 5151-11. - La mobilisation des heures mentionnées à l'article L. 5151-10 est financée :
« 1° Par l'Etat, pour les activités mentionnées aux 1°, 2°, 5°, 6° et 7° de l'article L. 5151-9 ;
« 2° Par la commune, pour l'activité mentionnée au 3° du même article L. 5151-9 ;
« 3° Par l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire, mentionné à l'article L. 1413-1 du code de la santé publique, pour l'activité mentionnée au 4° de l'article L. 5151-9 du présent code.

« Art. L. 5151-12. - L'employeur a la faculté d'accorder des jours de congés payés consacrés à l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat. Ces jours de congés peuvent être retracés sur le compte d'engagement citoyen. »

II. - Le chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du même code est ainsi modifié :
1° L'article L. 6323-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-1. - Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l'article L. 5151-2. » ;

2° La première phrase de l'article L. 6323-2 est ainsi modifiée :
a) Le mot : « ou » est remplacé par le signe : « , » ;
b) Après les mots : « d'un emploi, », sont insérés les mots : « travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ou conjoint collaborateur, » ;

3° Le II de l'article L. 6323-4 est complété par des 10° à 13° ainsi rédigés :
« 10° Un fonds d'assurance-formation de non-salariés défini à l'article L. 6332-9 du présent code ou à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime ;
« 11° Une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région ;
« 12° Une commune ;
« 13° L'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire, mentionné à l'article L. 1413-1 du code de la santé publique. » ;
4° L'article L. 6323-6 est ainsi modifié :
a) Le I est ainsi rédigé :
« I. - Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations sont éligibles au compte personnel de formation. » ;
b) Le III est ainsi rédigé :
« III. - Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :
« 1° L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 ;
« 2° Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;
« 3° Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ;
« 4° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L. 6313-13. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions. » ;
5° Après l'article L. 6323-6, il est inséré un article L. 6323-6-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-6-1. - Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions fixées à l'article L. 6323-6. » ;

6° L'article L. 6323-7 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-7. - Le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante, mentionné à l'article L. 122-2 du code de l'éducation, se traduit, lorsque cette formation est dispensée sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, par l'abondement du compte personnel de formation à hauteur du nombre d'heures nécessaires au suivi de cette formation.
« Ces heures sont financées par la région au titre du droit d'accès à un premier niveau de qualification mentionné au deuxième alinéa du I de l'article L. 6121-2 du présent code. Le cas échéant, l'abondement mentionné au premier alinéa du présent article vient en complément des droits déjà inscrits sur le compte personnel de formation pour atteindre le nombre d'heures nécessaire à la réalisation de la formation qualifiante.
« Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées chaque année sur le compte et du plafond de cent cinquante heures du compte personnel de formation mentionné à l'article L. 6323-11.
« Par dérogation à l'article L. 6323-6, les formations éligibles au titre du présent article sont celles inscrites au programme régional de formation professionnelle. » ;

7° L'article L. 6323-11 est ainsi modifié :
a) Le second alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :
« L'accord ou une décision unilatérale de l'employeur peut en particulier porter l'alimentation du compte personnel de formation des salariés à temps partiel jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein. » ;
b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
« Les salariés à caractère saisonnier, au sens du 3° de l'article L. 1242-2, peuvent bénéficier, en application d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur, de droits majorés sur leur compte personnel de formation. » ;
8° Après l'article L. 6323-11, il est inséré un article L. 6323-11-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-11-1. - Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures par an et le plafond est porté à quatre cents heures. » ;

9° A l'article L. 6323-12, les mots : « soutien familial » sont remplacés par les mots : « proche aidant » ;
10° A l'article L. 6323-15, après le mot : « articles », est insérée la référence : « L. 5151-9, » ;
11° Le III de l'article L. 6323-20 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Toutefois, afin de favoriser la mise en œuvre du compte personnel de formation, le conseil d'administration des organismes collecteurs paritaires agréés peut décider de financer l'abondement du compte personnel de formation des salariés, avec la contribution relative au compte personnel de

formation, dans des conditions définies par celui-ci. » ;
12° La sous-section 4 de la section 2 est complétée par un article L. 6323-20-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-20-1. - Lorsque le salarié qui mobilise son compte personnel de formation est employé par une personne publique qui ne verse pas la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 à un organisme collecteur paritaire agréé, cette personne publique prend en charge les frais mentionnés au I de l'article L. 6323-20.
« Les personnes publiques mentionnées à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale peuvent choisir une prise en charge de ces frais par le Centre national de la fonction publique territoriale. Dans ce cas, ces personnes publiques versent une cotisation assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats de droit privé qu'elles emploient. Le taux de cette cotisation, qui ne peut excéder 0,2 %, est fixé par décret.
« Les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière peuvent choisir une prise en charge par l'organisme paritaire agréé par l'Etat mentionné à l'article 22 de la loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue et modifiant le livre IX du code du travail. » ;

13° La sous-section 2 de la section 3 est complétée par un article L. 6323-24 ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-24. - Le compte peut être mobilisé par son titulaire à la recherche d'emploi dans un Etat membre de l'Union européenne autre que la France s'il n'est pas inscrit auprès de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, sous réserve de la conclusion d'une convention entre cette institution et l'organisme chargé du service public de l'emploi dans le pays de la recherche d'emploi. Cette convention détermine les conditions de prise en charge des formations mobilisées par le demandeur d'emploi dans le cadre de son compte. » ;

14° Est ajoutée une section 4 ainsi rédigée :

« Section 4
« Mise en œuvre du compte personnel de formation pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs

« Sous-section 1
« Alimentation et abondement du compte

« Art. L. 6323-25. - La contribution prévue aux articles L. 6331-48, L. 6331-53 et L. 6331-65 du présent code et à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime finance les heures de formation inscrites dans le compte personnel de formation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales et des professions non salariées, de leurs conjoints collaborateurs et des artistes auteurs.

« Art. L. 6323-26. - Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires, selon les modalités définies à la présente sous-section.

« Art. L. 6323-27. - L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année d'exercice de l'activité jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.
« L'alimentation du compte est subordonnée à l'acquittement effectif de la contribution mentionnée aux articles L. 6331-48 et L. 6331-53 et au 1° de l'article L. 6331-65 du présent code ainsi qu'à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime.
« Lorsque le travailleur n'a pas versé cette contribution au titre d'une année entière, le nombre d'heures mentionné au premier alinéa du présent article est diminué au prorata de la contribution versée.

« Art. L. 6323-28. - La période d'absence du travailleur indépendant, du membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, du conjoint collaborateur ou de l'artiste auteur pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale ou de proche aidant, pour un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures mentionnées au premier alinéa de l'article L. 6323-27.

« Art. L. 6323-29. - Le compte personnel de formation peut être abondé en application de l'accord constitutif du fonds d'assurance-formation de non-salariés mentionné à l'article L. 6332-9 du présent code ou à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime. Il peut également être abondé par les chambres de métiers et de l'artisanat de région et les chambres régionales de métiers et de l'artisanat mentionnées à l'article 5-1 du code de l'artisanat, grâce aux contributions à la formation professionnelle versées dans les conditions prévues aux articles L. 6331-48 et L. 6331-50 du présent

code.
« Le compte personnel de formation des travailleurs indépendants de la pêche maritime, des employeurs de pêche maritime de moins de onze salariés, ainsi que des travailleurs indépendants et des employeurs de cultures marines de moins de onze salariés peut être abondé en application d'une décision du conseil d'administration de l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6331-53 du présent code.
« Le compte personnel de formation des artistes auteurs peut être abondé en application d'une décision du conseil d'administration de l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au premier alinéa de l'article L. 6331-68.

« Art. L. 6323-30. - Les abondements supplémentaires mentionnés à l'article L. 6323-9 n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées sur le compte chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-27.

« Sous-section 2
« Formations éligibles et mobilisation du compte

« Art. L. 6323-31. - Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6.
« Le fonds d'assurance-formation auquel adhère le titulaire du compte définit les autres formations éligibles au compte personnel de formation. Pour les artisans, les chambres régionales de métiers et de l'artisanat et les chambres de métiers et de l'artisanat de région peuvent également définir, de manière complémentaire, d'autres formations éligibles.
« Pour les travailleurs indépendants de la pêche maritime, les employeurs de pêche maritime de moins de onze salariés, ainsi que les travailleurs indépendants et les employeurs de cultures marines de moins de onze salariés, les autres formations éligibles sont définies par l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6331-53, sur proposition de la section particulière chargée de gérer la contribution mentionnée au même article.
« Pour les artistes auteurs, les autres formations éligibles sont définies par l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au premier alinéa de l'article L. 6331-68, sur proposition de la section particulière mentionnée au même article L. 6331-68.
« La liste des formations mentionnées au deuxième alinéa du présent article est transmise à l'organisme gestionnaire mentionné au III de l'article L. 6323-8.

« Sous-section 3
« Prise en charge des frais de formation

« Art. L. 6323-32. - Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du travailleur indépendant, du membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, du conjoint collaborateur ou de l'artiste auteur qui mobilise son compte personnel de formation sont pris en charge, selon des modalités déterminées par décret, par le fonds d'assurance-formation de non-salariés auquel il adhère ou par la chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou la chambre de métiers et de l'artisanat de région dont il relève.
« Pour les travailleurs indépendants de la pêche maritime, les employeurs de pêche maritime de moins de onze salariés, ainsi que les travailleurs indépendants et les employeurs de cultures marines de moins de onze salariés, ces frais sont pris en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6331-53.
« Pour les artistes auteurs, ces frais sont pris en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au premier alinéa de l'article L. 6331-68. »

III. [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2016-736 DC du 4 août 2016.]
IV. - L'article L. 6111-6 du même code est ainsi modifié :
1° Le troisième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :
« Elle peut être proposée à distance, dans des conditions définies par le cahier des charges. » ;
2° Le dernier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :
« Ces institutions, organismes et opérateurs assurent l'information directe des personnes sur les modalités d'accès à ce conseil et sur son contenu, selon des modalités définies par voie réglementaire. »
V. - Les I à IV entrent en vigueur le 1er janvier 2017, à l'exception des 2° et 14° du II, qui entrent en vigueur le 1er janvier 2018.
VI. - L'Etat peut autoriser une expérimentation, sur une période de trois ans, de l'éligibilité au compte d'engagement citoyen des sapeurs-pompiers volontaires mentionnés à l'article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure. L'expérimentation se déroule dans les départements ayant informé le représentant de l'Etat de leur volonté d'y participer avant le 31 octobre 2016. Elle est financée par ces départements. La généralisation de l'expérimentation est subordonnée à la remise au Parlement, au plus tard six mois avant son terme, d'un rapport établi par les ministres chargés de la sécurité civile et de l'emploi.
VII. - Le Gouvernement remet au Parlement, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, un rapport relatif à l'intégration au compte personnel de formation des activités de

bénévolat associatif des sauveteurs en mer embarqués et des nageurs sauveteurs.

Article 40

Le titre II du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :
1° L'article L. 6321-1 est ainsi modifié :
a) L'avant-dernier alinéa est complété par les mots : « , notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret » ;
b) Le dernier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :
« Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences. » ;
2° L'article L. 6324-1 est ainsi modifié :
a) Le 1° est complété par les mots : « et des formations permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences » ;
b) Au 2°, après le mot : « action », sont insérés les mots : « d'évaluation et de formation ».

Article 41

d'assurance-formation des chefs d'entreprise mentionné au III de l'article 8 de l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 relative aux mesures de simplification des formalités concernant les entreprises, les travailleurs indépendants, les associations et les particuliers employeurs. » ;

4° L'article L. 6331-51 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6331-51. - Les contributions prévues à l'article L. 6331-48, à l'exception de celle mentionnée à l'avant-dernier alinéa, sont recouvrées et contrôlées selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations personnelles d'allocations familiales. Elles font l'objet d'un versement unique s'ajoutant à l'échéance provisionnelle des cotisations et contributions sociales du mois de novembre de l'année au titre de laquelle elles sont dues.
« Pour les chefs d'entreprise immatriculés au répertoire des métiers et affiliés au régime général de sécurité sociale en application des 11°, 12° et 23° de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, la contribution est recouvrée et contrôlée selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale assises sur les rémunérations. Elle fait l'objet d'un versement unique complémentaire aux cotisations du régime général de sécurité sociale versées sur l'exigibilité du mois d'octobre de l'année au titre de laquelle elle est due.
« Les versements de la contribution mentionnée à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 6331-48 du présent code sont effectués suivant la périodicité, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale mentionnées à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale.
« Les organismes chargés du recouvrement reversent le montant de leur collecte aux fonds d'assurance formation de non-salariés, agréés à cet effet par l'Etat et aux organismes mentionnés au a de l'article 1601 du code général des impôts, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. Ce décret prévoit les modalités de fixation des frais afférents au recouvrement et au reversement de la contribution mentionnée à l'article L. 6331-48 du présent code.
« Les règles applicables en cas de contentieux sont celles prévues au chapitre II du titre IV du livre Ier du code de la sécurité sociale. » ;

5° Les articles L. 6331-54 et L. 6331-54-1 sont abrogés ;
6° Au b du 1° de l'article L. 6361-2, les références : « aux articles L. 6331-48 et L. 6331-54 » sont remplacés par la référence : « à l'article L. 6331-48 ».
II. - Les deuxième et troisième alinéas du 1° du II de l'article 8 de l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 relative aux mesures de simplification des formalités concernant les entreprises, les travailleurs indépendants, les associations et les particuliers employeurs sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé :
« A cette fin, ils consacrent chaque année au financement des actions définies à l'article L. 6313-1 du code du travail une contribution prévue à l'article L. 6331-48 du même code. »
III. - Le code général des impôts est ainsi modifié :
1° L'article 1601 est ainsi modifié :
a) Les deuxième à quatrième alinéas sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé :
« Le produit de cette taxe est affecté à chacun des bénéficiaires mentionnés au premier alinéa, dans la limite du plafond prévu au I de l'article 46 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012, minoré de la valeur du second sous-plafond mentionné au présent article, dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, applicable pour l'année 2017. » ;
b) Le c est abrogé ;
c) A la fin de la seconde phrase du dernier alinéa, les mots : « et le droit additionnel figurant au c » sont supprimés ;
2° Les articles 1601 B et 1609 quatervicies B sont abrogés.
IV. - L'article L. 135 J du livre des procédures fiscales est ainsi modifié :
1° Au premier alinéa, après les mots : « l'administration fiscale », sont insérés les mots : « ou par tout autre organisme chargé de son recouvrement et de son contrôle » ;
2° Au deuxième alinéa, après les mots : « et l'administration », sont insérés les mots : « ou tout autre organisme chargé de son recouvrement et de son contrôle ».
V. - A l'avant-dernier alinéa de l'article 2 de la loi n° 82-1091 du 23 décembre 1982 relative à la formation professionnelle des artisans, les mots : « le droit additionnel prévu au c de l'article 1601 du code général des impôts » sont remplacés par les mots : « la fraction mentionnée au a du 2° de l'article L. 6331-48 du code du travail ».
VI. - La soixante-et-onzième ligne du tableau du second alinéa du I de l'article 46 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 est supprimée.
VII. - Le présent article s'applique à la contribution à la formation professionnelle due par les travailleurs indépendants pour les périodes courant à compter du 1er janvier 2018.

Article 42

Une concertation sur les dispositifs pouvant être intégrés dans le compte personnel d'activité est engagée avant le 1er octobre 2016 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet.

Article 43

I. - Le chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :
1° Le III de l'article L. 6323-4 est abrogé ;
2° Est ajoutée une section 5 ainsi rédigée :

« Section 5
« Mise en œuvre du compte personnel de formation pour les personnes handicapées accueillies dans un établissement ou service d'aide par le travail

« Sous-section 1
« Alimentation et abondement du compte

« Art. L. 6323-33. - Le compte personnel de formation du bénéficiaire d'un contrat de soutien et d'aide par le travail mentionné à l'article L. 311-4 du code de l'action sociale et des familles est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et mobilisé par le titulaire ou son représentant légal afin qu'il puisse suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire ou de son représentant légal.

« Art. L. 6323-34. - L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année d'admission à temps plein ou à temps partiel dans un établissement ou un service d'aide par le travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année d'admission à temps plein ou à temps partiel, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures. Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte, au sens de l'article L. 6323-6.

« Art. L. 6323-35. - La période d'absence de la personne handicapée pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

« Art. L. 6323-36. - L'établissement ou le service d'aide par le travail verse à l'organisme collecteur paritaire agréé dont il relève une contribution égale à 0,2 % d'une partie forfaitaire de la rémunération garantie versée aux travailleurs handicapés concernés dont le montant est défini par décret.

« Art. L. 6323-37. - Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire ou de son représentant légal, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :
« 1° Un organisme collecteur paritaire agréé ;
« 2° Les régions, lorsque la formation suivie par la personne handicapée est organisée avec leur concours financier ;
« 3° Les entreprises dans le cadre d'une mise à disposition par l'établissement ou le service d'aide par le travail mentionnée à l'article L. 344-2-4 du code de l'action sociale et des familles ;
« 4° L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du présent code ;
« 5° L'institution mentionnée à l'article L. 5214-1.

« Sous-section 2
« Mobilisation du compte et prise en charge des frais de formation

« Art. L. 6323-38. - Les heures complémentaires mobilisées à l'appui d'un projet de formation sont mentionnées dans le compte sans y être inscrites. Elles ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond mentionné à l'article L. 6323-34.

« Art. L. 6323-39. - Lorsque la formation financée dans le cadre du compte personnel de formation est suivie pendant le temps d'exercice d'une activité à caractère professionnel au sein de l'établissement ou du service d'aide par le travail, le travailleur handicapé doit demander l'accord préalable dudit établissement ou service sur le contenu et le calendrier de la formation.

« Art. L. 6323-40. - En cas d'acceptation par l'établissement ou le service d'aide par le travail, le travailleur handicapé bénéficie pendant la durée de la formation du maintien de sa rémunération garantie et du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

« Art. L. 6323-41. - Les frais de formation sont pris en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné à l'article L. 6323-36. »

II. - L'article L. 243-6 du code de l'action sociale et des familles est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Pour la compensation de la contribution mentionnée à l'article L. 6323-36 du code du travail, l'Etat

assure la compensation de la contribution calculée sur la base de l'assiette forfaitaire prévue au premier alinéa du présent article, pour la partie de cette assiette égale à l'aide au poste mentionnée à l'article L. 243-4 du présent code. »

Article 44

I. - Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de :
1° Mettre en œuvre, pour chaque agent public, un compte personnel d'activité ayant pour objet d'informer son titulaire de ses droits à formation et ses droits sociaux liés à sa carrière professionnelle, ainsi que de permettre l'utilisation des droits qui y sont inscrits ;
2° Définir les conditions d'utilisation et les modalités de gestion de ce compte ;
3° Définir les règles de portabilité des droits mentionnés au 1° du présent I lorsqu'un agent public change d'employeur, y compris lorsqu'il change de statut, et des droits inscrits sur le compte personnel d'activité régi par le titre V du livre Ier de la cinquième partie du code du travail lorsque le titulaire du compte acquiert la qualité d'agent public ;
4° Renforcer les garanties en matière de formation des agents publics, notamment les droits et congés y afférents ;
5° Renforcer les garanties applicables aux agents publics en matière de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique, améliorer les droits et congés pour raisons de santé ainsi que le régime des accidents de service et des maladies professionnelles applicables aux agents publics ;
6° Adapter aux agents publics la plateforme de services en ligne mentionnée au II de l'article L. 5151-6 du code du travail.
II. - L'ordonnance prévue au I du présent article est prise dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la présente loi. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de la publication de l'ordonnance.

Article 45

I. - Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de :
1° Mettre en œuvre un compte personnel d'activité pour chaque agent des chambres consulaires régi par un statut relevant de la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers, ayant pour objet d'informer son titulaire sur ses droits à formation et ses droits sociaux liés à sa carrière professionnelle, ainsi que de permettre l'utilisation des droits qui y sont inscrits ;
2° Définir les conditions d'utilisation et les modalités de gestion de ce compte ;
3° Définir les règles de portabilité des droits mentionnés au 1° lorsqu'un agent des chambres consulaires change d'employeur, y compris lorsqu'il change de statut, et des droits inscrits sur le compte personnel d'activité régi par le titre V du livre Ier de la cinquième partie du code du travail lorsque le titulaire du compte acquiert la qualité d'agent des chambres consulaires ;
4° Adapter aux agents des chambres consulaires la plateforme de services en ligne mentionnée au II de l'article L. 5151-6 du code du travail et à laquelle a accès chaque titulaire d'un compte personnel d'activité.
II. - L'ordonnance prévue au I est prise dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la présente loi. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de la publication de l'ordonnance.

Article 46

I. - Le chapitre Ier du titre III du livre Ier de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :
1° L'intitulé de la section 3 est ainsi rédigé : « Droit à l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et l'autonomie » ;
2° La division et l'intitulé des sous-sections 1 et 2 de la même section 3 sont supprimés ;
3° A l'article L. 5131-3, après le mot : « accompagnement », sont insérés les mots : « vers l'emploi et l'autonomie » et les mots : « , ayant pour but l'accès à la vie professionnelle » sont supprimés ;
4° L'article L. 5131-4 est ainsi rédigé :

« Art. L. 5131-4. - L'accompagnement mentionné à l'article L. 5131-3 peut prendre la forme d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie conclu avec l'Etat, élaboré avec le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic. Ce parcours est mis en œuvre par les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1. Toutefois, par dérogation, un autre organisme peut être désigné par le représentant de l'Etat dans le département, lorsque cela est justifié par les besoins de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Le contrat d'engagements est signé préalablement à l'entrée dans le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie. » ;

5° L'article L. 5131-5 est ainsi rédigé :

« Art. L. 5131-5. - Afin de favoriser son insertion professionnelle, le jeune qui s'engage dans un

parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie peut bénéficier d'une allocation versée par l'Etat et modulable en fonction de la situation de l'intéressé.
« Cette allocation est incessible et insaisissable.
« Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat. » ;

6° L'article L. 5131-6 est ainsi rédigé :

« Art. L. 5131-6. - La garantie jeunes est une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.
« Elle est mise en œuvre par les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1. Toutefois, par dérogation, un autre organisme peut être désigné par le représentant de l'Etat dans le département, lorsque cela est justifié par les besoins de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes.
« Elle comporte un accompagnement intensif du jeune, ainsi qu'une allocation dégressive en fonction de ses ressources d'activité, dont le montant est défini par décret. Cette allocation est incessible et insaisissable. Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat.
« La garantie jeunes est un droit ouvert aux jeunes de seize à vingt-cinq ans qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leurs parents, qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret, dès lors qu'ils s'engagent à respecter les engagements conclus dans le cadre de leur parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie. » ;

7° L'article L. 5131-7 est ainsi rédigé :

« Art. L. 5131-7. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre, en particulier :
« 1° Les modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, ainsi que la nature des engagements de chaque partie au contrat ;
« 2° Les modalités de fixation de la durée et de renouvellement du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie ;
« 3° Les modalités d'orientation vers les différentes modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, ainsi que leurs caractéristiques respectives ;
« 4° Les modalités d'attribution, de modulation, de suppression et de versement de l'allocation prévue aux articles L. 5131-5 et L. 5131-6. » ;

8° L'article L. 5131-8 est abrogé.
II. - Au deuxième alinéa de l'article L. 5134-54 du même code, les mots : « titulaires du contrat d'insertion dans la vie sociale » sont remplacés par les mots : « ayant conclu un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie ».
III. - Au 2° du I de l'article 244 quater G du code général des impôts, les mots : « de l'accompagnement personnalisé et renforcé » sont remplacés par les mots : « du parcours contractualisé d'accompagnement » et, après le mot : « décret », sont insérés les mots : « en Conseil d'Etat ».
IV. - Le présent article est applicable à compter du 1er janvier 2017. Les contrats d'insertion dans la vie sociale conclus antérieurement continuent à produire leurs effets dans les conditions applicables avant cette date, jusqu'à leur terme.

Article 47

I. - L'article L. 822-1 du code de l'éducation est ainsi modifié :
1° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« Il peut accorder des aides en faveur des jeunes à la recherche de leur premier emploi et en assurer la gestion. » ;
2° A la seconde phrase du dixième alinéa, le mot : « sixième » est remplacé par le mot : « septième ».
II. - A l'article 1042 B du code général des impôts, le mot : « septième » est remplacé par le mot : « huitième ».

Article 48

I. - Le code du service national est ainsi modifié :
1° A la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 130-2, après les références : « aux 1° et 2° », est insérée la référence : « du I » ;
2° L'article L. 130-3 est ainsi modifié :
a) Au début du premier alinéa, est ajoutée la mention : « I. - » ;
b) A l'avant-dernier alinéa, après le mot : « montant », sont insérés les mots : « , net des contributions mentionnées au II » ;
c) Le dernier alinéa est remplacé par des II et III ainsi rédigés :
« II. - L'allocation et la prime sont soumises aux contributions prévues à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au

remboursement de la dette sociale.
« Le versement de ces contributions est assuré par l'établissement public d'insertion de la défense mentionné à l'article L. 3414-1 du code de la défense.
« III. - L'allocation et la prime sont exonérées de l'impôt sur le revenu. » ;
3° L'article L. 130-4 est ainsi modifié :
a) Le I est abrogé ;
b) Au début du premier alinéa du II, le mot : « Il » est remplacé par les mots : « Le volontaire pour l'insertion » ;
c) Au IV, la référence : « L. 351-12 » est remplacée par la référence : « L. 5424-1 » et la référence : « L. 351-3 » est remplacée par la référence : « L. 5422-1 » ;
4° Au III de l'article L. 130-5, après la référence : « au 2° », est insérée la référence : « du I ».
II. - Au 3° du III de l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale, les références : « a à d et f » sont remplacées par les références : « a, b, d et f ».
III. - Les I et II s'appliquent au titre des cotisations dues pour les périodes courant à compter du 1er janvier 2016.

Article 49

I. - La section 1 du chapitre IV du titre II du livre III du code du travail applicable à Mayotte est ainsi modifiée :
1° L'intitulé de la sous-section 1 est complété par les mots : « et l'autonomie » ;
2° A l'article L. 324-1, après le mot : « accompagnement », sont insérés les mots : « vers l'emploi et l'autonomie » et, à la fin, les mots : « , ayant pour but l'accès à la vie professionnelle » sont supprimés ;
3° L'intitulé de la sous-section 2 est ainsi rédigé : « Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie » ;
4° Les articles L. 324-2 à L. 324-5 sont ainsi rédigés :

« Art. L. 324-2. - L'accompagnement mentionné à l'article L. 324-1 peut prendre la forme d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie conclu avec l'Etat, élaboré avec le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic. Ce parcours est mis en œuvre par les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1 du code du travail. Toutefois, par dérogation, un autre organisme peut être désigné par le représentant de l'Etat à Mayotte, lorsque cela est justifié par les besoins de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes.
« Le contrat d'engagement est signé avant l'entrée dans le parcours contractualisé vers l'emploi et l'autonomie.

« Art. L. 324-3. - Afin de favoriser son insertion professionnelle, le jeune qui s'engage dans un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie peut bénéficier d'une allocation versée par l'Etat et modulable en fonction de la situation de l'intéressé.
« Cette allocation est incessible et insaisissable.
« Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat.

« Art. L. 324-4. - La garantie jeunes est une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.
« Elle est mise en œuvre par les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1 du code du travail. Toutefois, par dérogation, un autre organisme peut être désigné par le représentant de l'Etat à Mayotte, lorsque cela est justifié par les besoins de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes.
« Elle comporte un accompagnement intensif du jeune, ainsi qu'une allocation dégressive en fonction de ses ressources d'activité, dont le montant et les modalités de versement sont définis par décret. Cette allocation est incessible et insaisissable. Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat.
« La garantie jeunes est un droit ouvert aux jeunes de seize à vingt-cinq ans qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leurs parents, qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret, dès lors qu'ils s'engagent à respecter les engagements conclus dans le cadre de leur parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.

« Art. L. 324-5. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre, en particulier :
« 1° Les modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, ainsi que la nature des engagements de chaque partie au contrat ;
« 2° Les modalités de fixation de la durée et de renouvellement du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie ;
« 3° Les modalités d'orientation vers les différentes modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, ainsi que leurs caractéristiques respectives ;
« 4° Les modalités d'attribution, de modulation, de suppression et de versement de l'allocation prévue à l'article L. 324-3. » ;

5° L'article L. 324-6 est abrogé.
II. - Le présent article entre en vigueur le 1er janvier 2017. Les contrats d'insertion dans la vie sociale conclus avant le 1er janvier 2017 continuent à produire leurs effets dans les conditions applicables avant cette date, jusqu'à leur terme.

Article 50

Une aide à la recherche du premier emploi, non imposable et exonérée de charges sociales, est accordée pour une durée de quatre mois, sur leur demande, aux jeunes de moins de vingt-huit ans qui ont obtenu, depuis moins de quatre mois à la date de leur demande, un diplôme à finalité professionnelle et qui sont à la recherche d'un emploi. Cette aide est réservée aux jeunes qui, ayant obtenu leur diplôme par les voies scolaire et universitaire ou par l'apprentissage, bénéficiaient d'une bourse nationale du second degré ou d'une bourse de l'enseignement supérieur au cours de la dernière année de préparation du diplôme et, sous condition de ressources équivalentes à celles permettant de bénéficier des bourses nationales du second degré ou des bourses de l'enseignement supérieur, aux jeunes qui ont obtenu leur diplôme par l'apprentissage.
Un décret détermine les conditions et les modalités d'attribution de cette aide, ainsi que la liste des diplômes à finalité professionnelle ouvrant droit à l'aide. Le montant maximal des ressources permettant aux jeunes qui ont obtenu leur diplôme par l'apprentissage de bénéficier de l'aide à la recherche du premier emploi et le montant mensuel de l'aide sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et du budget.
L'autorité académique et les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires compétents pour accorder l'aide à la recherche du premier emploi peuvent vérifier l'exactitude des informations fournies à l'appui des demandes tendant au bénéfice de l'aide. Outre le reversement de l'aide accordée auquel il donne lieu, le fait d'établir de fausses déclarations ou de fournir de fausses informations pour bénéficier de l'aide à la recherche du premier emploi est puni des peines prévues à l'article 441-6 du code pénal.
L'autorité académique et les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires qui assurent la gestion de l'aide à la recherche du premier emploi peuvent en confier l'instruction et le paiement à l'Agence de services et de paiement.

Article 51

Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport relatif à l'application de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, afin de présenter l'impact de ses dispositions sur la politique de l'emploi.
Ce rapport étudie l'opportunité d'une prolongation du dispositif au-delà des trois années prévues par la même loi.

Article 52

I. - L'article L. 243-1 du code de l'action sociale et des familles est ainsi rétabli :

« Art. L. 243-1. - Les personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du présent code et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné mentionné à l'article L. 5213-2-1 du code du travail. »

II. - La section 1 du chapitre III du titre Ier du livre II de la cinquième partie du code du travail est complétée par un article L. 5213-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 5213-2-1. - I. - Les travailleurs handicapés reconnus au titre de l'article L. 5213-2 peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle, en vue de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur.
« Ce dispositif, mis en œuvre par une personne morale gestionnaire qui respecte les conditions d'un cahier des charges prévu par décret, peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par le travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur.
« Le dispositif d'emploi accompagné est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants.
« II. - Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sur décision de la commission mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles en complément d'une décision d'orientation, le cas échéant sur proposition des organismes désignés aux articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 du présent code. Cette commission désigne, après accord de l'intéressé ou de ses représentants légaux, un dispositif d'emploi accompagné.
« Une convention individuelle d'accompagnement conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné, la personne accompagnée ou son représentant légal et son employeur, précise notamment les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l'employeur, notamment sur le lieu de travail.

« III. - Pour la mise en œuvre du dispositif, la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné conclut une convention de gestion :
« 1° D'une part, avec l'un des organismes désignés aux articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 ;
« 2° Et, d'autre part, lorsqu'il ne s'agit pas d'un établissement ou service mentionné aux 5° ou 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, avec au moins une personne morale gestionnaire d'un de ces établissement ou service.
« Cette convention précise les engagements de chacune des parties.
« IV. - Le décret mentionné au I du présent article précise notamment les modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné, de contractualisation entre le salarié, l'employeur et la personne morale gestionnaire du dispositif, les financements pouvant être mobilisés dans ce cadre, ainsi que les conditions dans lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné ou, le cas échéant, la personne morale gestionnaire d'un établissement ou service conclut avec le directeur de l'agence régionale de santé une convention de financement ou un avenant au contrat mentionné à l'article L. 313-11 du code de l'action sociale et des familles. Le modèle de ces conventions est fixé par arrêté des ministres chargés des affaires sociales et de l'emploi. »

Article 53

Le sixième alinéa de l'article L. 5132-15-1 du code du travail est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :
« A titre exceptionnel, ce contrat de travail peut être prolongé par Pôle emploi, au-delà de la durée maximale prévue, après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat :
« a) Lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, quel que soit leur statut juridique ;
« b) Lorsque des salariés rencontrent des difficultés particulièrement importantes dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle, par décisions successives d'un an au plus, dans la limite de soixante mois. »

Article 54

I. - L'article L. 3243-2 du code du travail est ainsi modifié :
1° La deuxième phrase du premier alinéa est supprimée ;
2° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« Sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité pendant une durée fixée par décret et la confidentialité des données ainsi que leur accessibilité dans le cadre du service associé au compte mentionné au 2° du II de l'article L. 5151-6. Un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés détermine les modalités de cette accessibilité afin de préserver la confidentialité des données. »
II. - Le présent article entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Chapitre II : Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique

Article 55

I. - L'article L. 2242-8 du code du travail est ainsi modifié :
1° Le 6° est complété par les mots : « , notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ; »
2° Il est ajouté un 7° ainsi rédigé :
« 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. »
II. - Le I du présent article entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Article 56

I. - Après le premier alinéa de l'article L. 5213-6 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail. »
II. - Le présent article entre en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard trois ans après la promulgation de la présente loi.

Article 57

I. - Une concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance est engagée, avant le 1er octobre 2016, avec les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet.
Cette concertation s'appuie sur un large état des lieux faisant apparaître :
1° Le taux de télétravail par branche selon la famille professionnelle et le sexe ;
2° La liste des métiers, par branche professionnelle, potentiellement éligibles au télétravail.
Cette concertation porte également sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait en jours, sur la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques permettant de mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, ainsi que sur l'opportunité et, le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés.
A l'issue de la concertation, un guide des bonnes pratiques est élaboré et sert de document de référence lors de la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise.
II. - Avant le 1er décembre 2016, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'adaptation juridique des notions de lieu, de charge et de temps de travail liée à l'utilisation des outils numériques.

Article 58

I. - L'article L. 2142-6 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 2142-6. - Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.
« A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.
« L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :
« 1° Etre compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
« 2° Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
« 3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. »

II. - Le livre III de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :
1° L'article L. 2314-21 est ainsi modifié :
a) Après le mot : « enveloppe », la fin du premier alinéa est supprimée ;
b) Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :
« Elle peut également avoir lieu par vote électronique, selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide. » ;
2° L'article L. 2324-19 est ainsi modifié :
a) Après le mot : « enveloppe », la fin du premier alinéa est supprimée ;
b) Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :
« Elle peut également avoir lieu par vote électronique, selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide. »
III. - Le I du présent article entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Article 59

L'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime est complété par six alinéas ainsi rédigés :
« Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise, notamment l'intranet et la messagerie électronique de l'entreprise.
« A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans la chambre d'agriculture et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.
« L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

« - être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
« - ne pas entraver l'accomplissement normal du travail ;
« - préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. »

Article 60

Le livre III de la septième partie du code du travail est ainsi modifié :
1° L'intitulé est ainsi modifié :

a) La première occurrence du mot : « et » est remplacée par le signe : « , » ;
b) Sont ajoutés les mots : « et travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique » ;
2° Il est ajouté un titre IV ainsi rédigé :

« Titre IV
« TRAVAILLEURS UTILISANT UNE PLATEFORME DE MISE EN RELATION PAR VOIE ÉLECTRONIQUE

« Chapitre Ier
« Champ d'application

« Art. L. 7341-1. - Le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts.

« Chapitre II
« Responsabilité sociale des plateformes

« Art. L. 7342-1. - Lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre.

« Art. L. 7342-2. - Lorsque le travailleur souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du travail ou adhère à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée à l'article L. 743-1 du code de la sécurité sociale, la plateforme prend en charge sa cotisation, dans la limite d'un plafond fixé par décret. Ce plafond ne peut être supérieur à la cotisation prévue au même article L. 743-1.
« Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable lorsque le travailleur adhère à un contrat collectif souscrit par la plateforme et comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée au premier alinéa, et que la cotisation à ce contrat est prise en charge par la plateforme.

« Art. L. 7342-3. - Le travailleur bénéficie du droit d'accès à la formation professionnelle continue prévu à l'article L. 6312-2. La contribution à la formation professionnelle mentionnée à l'article L. 6331-48 est prise en charge par la plateforme.
« Il bénéficie, à sa demande, de la validation des acquis de l'expérience mentionnée aux articles L. 6111-1 et L. 6411-1. La plateforme prend alors en charge les frais d'accompagnement et lui verse une indemnité dans des conditions définies par décret.

« Art. L. 7342-4. - Les articles L. 7342-2 et L. 7342-3 ne sont pas applicables lorsque le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme est inférieur à un seuil fixé par décret.
« Pour le calcul de la cotisation afférente aux accidents du travail et de la contribution à la formation professionnelle, seul est pris en compte le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme.

« Art. L. 7342-5. - Les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus, ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité.

« Art. L. 7342-6. - Les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs. »

Titre IV : FAVORISER L'EMPLOI

Chapitre Ier : Améliorer l'accès au droit des entreprises et favoriser l'embauche

Article 61

Le titre IV du livre Ier de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :
1° L'intitulé est complété par les mots : « et appui aux entreprises » ;
2° Il est ajouté un chapitre III ainsi rédigé :

« Chapitre III
« Appui aux entreprises

« Art. L. 5143-1. - Tout employeur d'une entreprise de moins de trois cents salariés a le droit d'obtenir une information précise et délivrée dans un délai raisonnable lorsqu'il sollicite l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des stipulations des accords et conventions collectives qui lui sont applicables.
« Ce droit à l'information peut porter sur les démarches et les procédures légales à suivre face à une situation de fait. Si la demande est suffisamment précise et complète, le document formalisant la prise de position de l'administration peut être produit par l'entreprise en cas de contentieux pour attester de sa bonne foi.
« Pour assurer la mise en œuvre de ce droit, un service public territorial de l'accès au droit est mis en place par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, qui y associe des représentants des organisations syndicales et professionnelles, les chambres consulaires mentionnées à l'article L. 710-1 du code de commerce, à l'article L. 511-1 du code rural et de la pêche maritime et à l'article 5- du code de l'artisanat, les commissions paritaires interprofessionnelles mentionnées à l'article L. 23-111-1 du présent code, les conseils départementaux de l'accès au droit mentionnés à l'article 54 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique et toute autre personne compétente. »

Article 62

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2016-736 DC du 4 août 2016.]

Article 63

La section 2 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est complétée par un article L. 2232-10-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-10-1. - Un accord de branche étendu peut comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.
« Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le présent code.
« L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé les délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens. »

Article 64

I. - Dans les réseaux d'exploitants d'au moins trois cents salariés en France, liés par un contrat de franchise mentionné à l'article L. 330-3 du code de commerce qui contient des clauses ayant un effet sur l'organisation du travail et les conditions de travail dans les entreprises franchisées, lorsqu'une organisation syndicale représentative au sein de la branche ou de l'une des branches dont relèvent les entreprises du réseau ou ayant constitué une section syndicale au sein d'une entreprise du réseau le demande, le franchiseur engage une négociation visant à mettre en place une instance de dialogue social commune à l'ensemble du réseau, comprenant des représentants des salariés et des franchisés et présidée par le franchiseur.
L'accord mettant en place cette instance prévoit sa composition, le mode de désignation de ses membres, la durée de leur mandat, la fréquence des réunions, les heures de délégation octroyées pour participer à cette instance et leurs modalités d'utilisation.
A défaut d'accord :
1° Le nombre de réunions de l'instance est fixée à deux par an ;
2° Un décret en Conseil d'Etat détermine les autres caractéristiques mentionnées au deuxième alinéa.
Les membres de l'instance sont dotés de moyens matériels ou financiers nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Les dépenses de fonctionnement de l'instance et d'organisation des réunions ainsi que les frais de séjour et de déplacement sont pris en charge selon des modalités fixées par l'accord [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2016-736 DC du 4 août 2016.]
Lors de sa première réunion, l'instance adopte un règlement intérieur déterminant ses modalités de fonctionnement.
Lors des réunions mentionnées au deuxième alinéa et au 1° du présent I, l'instance est informée des décisions du franchiseur de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés des franchisés.
Elle est informée des entreprises entrées dans le réseau ou l'ayant quitté.
L'instance formule, à son initiative, et examine, à la demande du franchiseur ou de représentants des franchisés, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés dans l'ensemble du réseau ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.
Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent I, en particulier le délai dans

lequel le franchiseur engage la négociation prévue au premier alinéa du présent I.
II. - Les organisations syndicales et les organisations professionnelles des branches concernées établissent un bilan de la mise en œuvre du présent article et le transmettent à la Commission nationale de la négociation collective au plus tard dix-huit mois après la promulgation de la présente loi.

Article 65

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2016-736 DC du 4 août 2016.]

Article 66

L'article L. 1273-3 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Est nulle de plein droit toute demande de données ou d'informations déjà produites par une entreprise au titre des informations mentionnées au premier alinéa de l'article L. 133-5-8 du code de la sécurité sociale, effectuée auprès de cette entreprise par les organismes auxquels sont reversés des cotisations et contributions sociales en application du 1° de l'article L. 133-5-7 du même code. »

Article 67

I. - L'article L. 1233-3 du même code est ainsi modifié :
1° Après le mot : « consécutives », la fin du premier alinéa est ainsi rédigée : « notamment : » ;
2° Après le premier alinéa, sont insérés dix alinéas ainsi rédigés :
« 1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.
« Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :
« a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
« b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
« c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
« d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;
« 2° A des mutations technologiques ;
« 3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
« 4° A la cessation d'activité de l'entreprise.
« La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise. » ;
3° A la fin du second alinéa, la référence : « premier alinéa » est remplacée par la référence : « présent article ».
II. - Le présent article entre en vigueur le 1er décembre 2016.

Article 68

L'article L. 1454-1-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Le bureau de conciliation et d'orientation, les conseillers rapporteurs désignés par le bureau de conciliation et d'orientation ou le bureau de jugement peuvent fixer la clôture de l'instruction par ordonnance, dont copie est remise aux parties ou à leur conseil. Cette ordonnance constitue une mesure d'administration judiciaire. »

Article 69

I. - L'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur est ratifiée.
II. - Au premier alinéa du 3° du II de l'article L. 725-24 du code rural et de la pêche maritime, le mot : « troisième » est remplacé par le mot : « dernier ».

Article 70

Après le deuxième alinéa de l'article 26-41 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« Les coopératives d'activité et d'emploi sont des sociétés coopératives de production, des sociétés coopératives d'intérêt collectif ou des coopératives de toute autre forme dont les associés sont notamment entrepreneurs salariés. Elles sont régies par la présente loi, par le livre III de la septième partie du code du travail, ainsi que par les dispositions des lois particulières applicables à certaines catégories de société coopérative. »

Chapitre II : Développer l'apprentissage comme voie de réussite et renforcer la formation professionnelle

Article 71

La sixième partie du code du travail est ainsi modifiée :
1° L'article L. 6242-6 est abrogé ;
2° Le 2° de l'article L. 6241-9 est ainsi rédigé :
« 2° Les établissements d'enseignement privés du second degré gérés par des organismes à but non lucratif et qui remplissent l'une des conditions suivantes :
« a) Etre lié à l'Etat par l'un des contrats d'association mentionnés à l'article L. 442-5 du code de l'éducation ou à l'article L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime ;
« b) Etre habilité à recevoir des boursiers nationaux conformément aux procédures prévues à l'article L. 531-4 du code de l'éducation ;
« c) Etre reconnu conformément à la procédure prévue à l'article L. 44-2 du même code ; »
3° A l'article L. 6241-6, le mot : « vingt » est remplacé par le mot : « vingt-six » ;
4° L'article L. 6332-16 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Dans les mêmes conditions, les organismes collecteurs paritaires agréés peuvent prendre en charge, selon des critères définis par décret, les dépenses de fonctionnement des établissements d'enseignement privés du second degré à but non lucratif remplissant l'une des conditions prévues aux b et c du 2° de l'article L. 6241-9 et qui concourent, par leurs enseignements technologiques et professionnels, à l'insertion des jeunes sans qualification. Un arrêté des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale établit la liste de ces établissements. »

Article 72

Le même code est ainsi modifié :
1° Le 2° de l'article L. 6211-2 est complété par les mots : « , dont tout ou partie peut être effectué à distance » ;
2° L'article L. 6231-1 est complété par un 9° ainsi rédigé :
« 9° Assurent le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tout ou partie à distance. »

Article 73

I. - Le titre II du livre II de la sixième partie du même code est complété par un chapitre VII ainsi rédigé :

« Chapitre VII
« Développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

« Art. L. 6227-1. - Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage selon les modalités définies au présent titre, sous réserve du présent chapitre.

« Art. L. 6227-2. - Par dérogation à l'article L. 6222-7, le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée limitée.

« Art. L. 6227-3. - Les personnes morales mentionnées à l'article L. 6227-1 peuvent conclure avec une autre personne morale de droit public ou avec une entreprise des conventions prévoyant qu'une partie de la formation pratique est dispensée par cette autre personne morale de droit public ou par cette entreprise. Un décret fixe les clauses que comportent ces conventions ainsi que les autres dispositions qui leur sont applicables.

« Art. L. 6227-4. - Les conditions générales d'accueil et de formation des apprentis font l'objet d'un avis du comité technique ou de toute autre instance compétente au sein de laquelle siègent les représentants du personnel. Cette instance examine annuellement un rapport sur l'exécution des contrats d'apprentissage.

« Art. L. 6227-5. - Pour la mise en œuvre du présent chapitre, un centre de formation d'apprentis peut conclure avec un ou plusieurs centres de formation gérés par une personne mentionnée à l'article L. 6227-1 ou avec le Centre national de la fonction publique territoriale une convention aux termes de laquelle ces établissements assurent une partie des formations normalement dispensées par le centre de formation d'apprentis et peut mettre à sa disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement. Dans ce cas, les centres de formation d'apprentis conservent la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés.

« Art. L. 6227-6. - Les personnes morales mentionnées à l'article L. 6227-1 prennent en charge les coûts de la formation de leurs apprentis dans les centres de formation d'apprentis qui les accueillent, sauf lorsque ces personnes morales sont redevables de la taxe d'apprentissage. A cet effet, elles concluent une convention avec ces centres pour définir les conditions de cette prise en charge.

« Art. L. 6227-7. - L'apprenti perçoit un salaire dont le montant, déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et fixé par décret, varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté

dans le contrat et du niveau du diplôme préparé. Ce salaire est déterminé pour chaque année d'apprentissage.

« Art. L. 6227-8. - L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale pour tous les risques et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités territoriales ou au profit des agents des autres personnes morales de droit public mentionnées à l'article L. 6227-1. Les validations de droit à l'assurance vieillesse sont opérées selon les conditions fixées au second alinéa du II de l'article L. 6243-2.

« Art. L. 6227-9. - L'Etat prend en charge les cotisations d'assurance sociale et les allocations familiales dues par l'employeur ainsi que les cotisations et contributions salariales d'origine légale et conventionnelle rendues obligatoires par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis, y compris les contributions d'assurance chômage versées par l'employeur qui a adhéré au régime mentionné à l'article L. 5422-13. Par dérogation, cette adhésion peut être limitée aux apprentis.

« Art. L. 6227-10. - Les services accomplis par l'apprenti au titre de son ou de ses contrats d'apprentissage ne peuvent ni être pris en compte comme services publics au sens des dispositions applicables aux fonctionnaires, aux agents publics ou aux agents employés par les personnes morales mentionnées à l'article L. 6227-1, ni au titre de l'un des régimes spéciaux de retraite applicables à ces agents.

« Art. L. 6227-11. - Le contrat d'apprentissage, revêtu de la signature de l'employeur et de l'apprenti, autorisé, le cas échéant, par son représentant légal, est adressé pour enregistrement au représentant de l'Etat dans le département du lieu d'exécution du contrat.

« Art. L. 6227-12. - Les articles L. 6211-4, L. 6222-5, L. 6222-13, L. 6222-16, L. 6222-31, L. 6222-39, L. 6223-1, L. 6224-1, le 5° de l'article L. 6224-2, les articles L. 6224-6, L. 6225-1, L. 6225-2, L. 6225-3, L. 6243-1 à L. 6243-1-2 ne s'appliquent pas aux contrats d'apprentissage conclus par les personnes mentionnées à l'article L. 6227-1.
« Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de mise en œuvre du présent chapitre. »

II. - Le chapitre II du titre Ier de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail est abrogé.

Article 74

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, en vue d'acquérir des qualifications autres que celles mentionnées à l'article L. 6314-1 du même code.

Article 75

Le titre Ier du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :
1° Au dernier alinéa de l'article L. 6313-1, après les mots : « la participation », sont insérés les mots : « d'un salarié, d'un travailleur non salarié ou d'un retraité » ;
2° L'article L. 6313-12 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Pour les retraités, le remboursement des frais de transport, d'hébergement et de restauration pour la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné au dernier alinéa de l'article L. 6313-1 peut être pris en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-14, selon les modalités fixées par accord de branche. »

Article 76

A titre expérimental, dans deux régions volontaires, il est dérogé aux règles de répartition des fonds non affectés par les entreprises de la fraction « quota » de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, définies à l'article L. 6241-3 du code du travail, selon les modalités suivantes. Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 du même code transmettent à chaque région volontaire une proposition de répartition sur son territoire des fonds non affectés par les entreprises. Cette proposition fait l'objet, au sein du bureau mentionné à l'article L. 6123-3 dudit code, d'une concertation au terme de laquelle le président du conseil régional notifie aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage sa décision de répartition. Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage procèdent au versement des sommes aux centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage conformément à la décision de répartition notifiée par la région, dans les délais mentionnés à l'article L. 6241-3 du même code.
L'expérimentation prévue au présent article est mise en place du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019.
Chaque région volontaire adresse au représentant de l'Etat dans la région le bilan de l'expérimentation qui lui a été confiée, établi au 31 décembre 2019.

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1er juillet 2020, un rapport portant sur les expérimentations mises en œuvre en application du présent article afin de préciser les conditions de leur éventuelle généralisation.

Article 77

A titre expérimental, dans les régions volontaires, il est dérogé à la limite d'âge de vingt-cinq ans prévue à l'article L. 6222-1 du code du travail. Cette limite d'âge est portée à trente ans.
Cette expérimentation est mise en place du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019.
La région ou la collectivité territoriale de Corse adresse au représentant de l'Etat dans la région le bilan au 31 décembre 2019 de l'expérimentation qui lui a été, le cas échéant, confiée.
Le Gouvernement remet au Parlement, au cours du premier semestre 2020, un rapport portant sur les expérimentations mises en œuvre au titre du présent article afin de préciser les conditions éventuelles de leur généralisation.

Article 78

I. - Le code de l'éducation est ainsi modifié :
1° Le II de l'article L. 335-5 est ainsi modifié :
a) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

- à la première phrase, les mots : « de trois ans » sont remplacés par les mots : « d'un an » ;
- la seconde phrase est complétée par les mots : « , ainsi que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel » ;

b) Le quatrième alinéa est supprimé ;
c) Le septième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :
« Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement. Ces parties de certifications permettent des dispenses d'épreuve si le règlement fixé par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification prévoit des équivalences totales ou partielles. » ;
d) A la dernière phrase du dernier alinéa, le mot : « septième » est remplacé par le mot : « sixième » ;
2° L'article L. 613-3 est ainsi modifié :
a) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

- à la première phrase, les mots : « de trois ans » sont remplacés par les mots : « d'un an » ;
- la seconde phrase est complétée par les mots : « , ainsi que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel suivie de façon continue ou non » ;

b) L'avant-dernier alinéa est supprimé ;
3° L'article L. 613-4 est ainsi modifié :
a) La seconde phrase du deuxième alinéa est supprimée ;
b) Après le même deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« Le jury peut attribuer la totalité de la certification. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement. Ces parties de certifications permettent des dispenses d'épreuve si le règlement fixé par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification prévoit des équivalences totales ou partielles. » ;
4° A l'article L. 641-2, le mot : « cinquième » est remplacé par le mot : « quatrième ».
II. - La sixième partie du code du travail est ainsi modifiée :
1° Le premier alinéa du I de l'article L. 6315-1 est complété par une phrase ainsi rédigée :
« Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience. » ;
2° L'article L. 6411-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Dans les entreprises dont l'effectif dépasse cinquante salariés, un accord d'entreprise peut déterminer des modalités de promotion de la validation des acquis de l'expérience au bénéfice des employés. » ;
3° Les deux derniers alinéas de l'article L. 6422-2 sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé :
« Les conditions de rémunération sont celles prévues à l'article L. 6422-8. » ;
4° L'article L. 6422-3 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« La durée de ce congé peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification, au sens du répertoire national des certifications professionnelles, ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques. » ;
5° L'article L. 6423-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Un accompagnement renforcé pour certains publics peut être prévu et financé par un accord de branche. »

Article 79

Le II de l'article L. 6323-16 du code du travail est ainsi rédigé :

« II. - Pour l'établissement des listes mentionnées aux 1° à 3° du I du présent article, les instances concernées déterminent les critères selon lesquels les formations sont inscrites et publient ces listes. Celles-ci sont actualisées de façon régulière. »

Article 80

Le code du travail est ainsi modifié :
1° Au premier alinéa de l'article L. 6322-5 et à l'article L. 6322-9, le mot : « dix » est remplacé par le mot : « onze » ;
2° L'article L. 6322-47 est ainsi modifié :
a) Au premier alinéa, le mot : « collecteur » est supprimé et, à la fin, les mots : « pour les entreprises d'au moins dix salariés auquel l'employeur verse sa contribution au titre de ce congé » sont remplacés par les mots : « destinataire de la contribution versée par l'employeur d'au moins onze salariés au titre de ce congé » ;
b) Au second alinéa, le mot : « collecteur » est supprimé.

Article 81

I. - La sixième partie du code du travail est ainsi modifiée :
1° A l'article L. 6111-7, après les mots : « territoire national », sont insérés les mots : « , aux tarifs des organismes de formation » et, après le mot : « œuvre », sont insérés les mots : « et de publicité » ;
2° La section 4 du chapitre Ier du titre Ier du livre Ier est complétée par un article L. 6111-8 ainsi rédigé :

« Art. L. 6111-8. - Chaque année, les résultats d'une enquête nationale qualitative et quantitative relative au taux d'insertion professionnelle à la suite des formations dispensées dans les centres de formation d'apprentis, dans les sections d'apprentissage et dans les lycées professionnels sont rendus publics. Le contenu des informations publiées et leurs modalités de diffusion sont déterminés par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale. » ;

3° Le chapitre III du titre V du livre III est complété par une section 4 ainsi rédigée :

« Section 4
« Obligations vis-à-vis des organismes financeurs

« Art. L. 6353-10. - Les organismes de formation informent les organismes qui financent la formation, dans des conditions définies par décret, du début, des interruptions et de l'achèvement de la formation, pour chacun de leurs stagiaires, et leur communiquent les données relatives à l'emploi et au parcours de formation professionnelle dont ils disposent sur ces stagiaires.
« Les organismes financeurs, l'organisme gestionnaire du système d'information du compte personnel de formation mentionné au III de l'article L. 6323-8 et les institutions et organismes chargés du conseil en évolution professionnelle mentionnés à l'article L. 6111-6 partagent les données mentionnées au premier alinéa du présent article, ainsi que celles relatives aux coûts des actions de formation, sous forme dématérialisée et dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. » ;

4° Au second alinéa de l'article L. 6121-5, après le mot : « formation », sont insérés les mots : « , de l'interruption et de la sortie effective » ;
5° L'article L. 6341-6 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Les collectivités territoriales mentionnées au premier alinéa du présent article transmettent chaque mois à Pôle emploi les informations individuelles nominatives relatives aux stagiaires de la formation professionnelle inscrits sur la liste mentionnée à l'article L. 5411-1 dont elles financent la rémunération. »
II. - L'article L. 401-2-1 du code de l'éducation est ainsi modifié :
1° Après la deuxième phrase, sont insérées deux phrases ainsi rédigées :
« La même obligation de publication incombe aux établissements scolaires du second degré et aux centres de formation d'apprentis. Ces établissements et centres doivent également rendre public le taux d'insertion professionnelle des élèves, par diplôme, dans les douze mois suivant l'obtention des diplômes auxquels ils les préparent. » ;
2° La dernière phrase est ainsi rédigée :
« Un élève ou apprenti ne peut s'inscrire dans un cycle ou une formation sans avoir préalablement pris connaissance des taux de réussite et d'insertion professionnelle correspondants. »

Article 82

Le titre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :
1° Au premier alinéa de l'article L. 6325-13, après la seconde occurrence du mot : « actions », sont insérés les mots : « de positionnement, » ;
2° L'article L. 6332-14 est ainsi modifié :
a) Au premier alinéa, le mot : « actions » est remplacé par les mots : « parcours comprenant des actions de positionnement, » et le mot : « horaires » est supprimé ;

b) Au troisième alinéa, le mot : « horaires » est supprimé ;
3° Le deuxième alinéa de l'article L. 6353-1 est ainsi rédigé :
« Les actions de formation peuvent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le programme et les modalités de déroulement de la formation. »

Article 83

A titre expérimental, à La Réunion, l'Etat peut autoriser la mise en place d'un dispositif de contractualisation avec des personnes, en emploi ou non, sans qualification professionnelle, leur permettant d'exercer pleinement leurs droits et d'accéder à un premier niveau de qualification professionnelle.
L'Etat élabore le protocole d'expérimentation et le soumet pour avis au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.
Cette expérimentation est mise en place du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018.
Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles adresse au ministre chargé de la formation professionnelle le bilan de l'expérimentation dont il assure le suivi, établi au 31 décembre 2019.

Article 84

I. - Au chapitre VII du titre III du livre IX de la quatrième partie du code de l'éducation, il est inséré un article L. 937-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 937-1. - Les agents contractuels recrutés pour exercer leurs fonctions dans les groupements d'établissements mentionnés à l'article L. 423-1 sont employés à temps complet ou incomplet, en fonction des besoins du service.
« Les contrats des agents recrutés sur le fondement du premier alinéa du présent article sont conclus et renouvelés dans les conditions fixées aux cinq premiers alinéas de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.
« Le décret pris pour l'application de l'article 7 de la même loi est applicable aux agents contractuels recrutés sur le fondement du premier alinéa du présent article. »

II. - Après l'article L. 953-3 du même code, il est inséré un article L. 953-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 953-3-1. - Les agents contractuels recrutés par les établissements d'enseignement supérieur mentionnés au livre VII de la troisième partie pour occuper des fonctions techniques ou administratives dans le cadre de la mission de formation continue prévue aux articles L. 123-3 et L. 123-4 sont employés à temps complet ou incomplet, en fonction des besoins du service.
« Les contrats des agents recrutés sur le fondement du premier alinéa du présent article sont conclus et renouvelés dans les conditions fixées aux cinq premiers alinéas de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.
« Le décret pris pour l'application de l'article 7 de la même loi est applicable aux agents contractuels recrutés sur le fondement du premier alinéa du présent article. »

III. - Les agents contractuels relevant des articles L. 937-1 et L. 953-3-1 du code de l'éducation, y compris ceux qui ont été antérieurement recrutés sur le fondement des articles 4 ou 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, peuvent accéder à la fonction publique de l'Etat dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre Ier de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.
IV. - Le III du présent article est applicable, d'une part, à Wallis-et-Futuna en tant qu'il concerne les agents mentionnés à l'article L. 937-1 du code de l'éducation et, d'autre part, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française en tant qu'il concerne les agents mentionnés à l'article L. 953-3-1 du même code.
V. - Le titre VII du livre IX du code de l'éducation est ainsi modifié :
1° A l'article L. 971-1, après la référence : « L. 932-6, », est insérée la référence : « L. 937-1, » ;
2° Les articles L. 973-1et L. 974-1 sont ainsi modifiés :
a) Le premier alinéa est complété par les mots : « , à l'exception de l'article L. 953-3-1, qui est applicable dans sa rédaction résultant de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » ;
b) Au début du deuxième alinéa, les mots : « L'article L. 914-1 est applicable » sont remplacés par les mots : « Les articles L. 914-1-3 et L. 953-3-1 sont applicables ».
VI. - Le dernier alinéa de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est supprimé.

Chapitre III : Préserver l'emploi

Article 85

I. - L'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial est ratifiée.
II. - Le 1° de l'article L. 1254-1 du code du travail est ainsi modifié :
1° Les mots : « au profit d' » sont remplacés par le mot : « et » ;
2° Après le mot : « cliente », sont insérés les mots : « bénéficiant de cette prestation ».
III. - Au I de l'article L. 1254-2 du même code, le mot : « permet » est remplacé par le mot : « permettent ».
IV. - A la deuxième phrase de l'article L. 1254-9 du même code, les mots : « et de l'indemnité » sont supprimés.
V. - Le chapitre V du titre V du livre II de la première partie du même code est complété par une section 3 ainsi rédigée :

« Section 3
« Portage salarial

« Art. L. 1255-14. - Est puni de 3 750 € d'amende le fait pour un entrepreneur de portage salarial :
« 1° De conclure un contrat de travail en portage salarial pour une activité de services, en méconnaissance de l'article L. 1254-5 ;
« 2° De conclure un contrat de travail en portage salarial sans respecter les dispositions prévues à l'article L. 1254-7 ;
« 3° De conclure un contrat de travail en portage salarial à durée déterminée ne comportant pas un terme précis ou ne fixant pas de durée minimale lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis, en méconnaissance de l'article L. 1254-11 ;
« 4° De méconnaître les durées maximales du contrat de travail en portage salarial à durée déterminée prévues aux articles L. 1254-12, L. 1254-13 et L. 1254-17 ;
« 5° De conclure un contrat de travail en portage salarial ne comportant pas la mention obligatoire prévue aux articles L. 1254-14 ou L. 1254-20 ;
« 6° De conclure un contrat de travail en portage salarial ne comportant pas l'ensemble des clauses et mentions prévues aux articles L. 1254-15 ou L. 1254-21 ;
« 7° De ne pas transmettre au salarié porté le contrat de travail en portage salarial dans le délai prévu à l'article L. 1254-16 ;
« 8° De ne pas conclure avec une entreprise cliente d'une personne portée le contrat commercial de prestation de portage salarial dans le délai prévu à l'article L. 1254-22 ou de ne pas avoir délivré dans le même délai au salarié porté une copie de ce contrat ;
« 9° De conclure avec une entreprise cliente d'une personne portée un contrat commercial de prestation de portage salarial ne comportant pas les mentions prévues à l'article L. 1254-23 ;
« 10° De méconnaître les dispositions relatives aux conditions d'exercice de l'activité de portage salarial prévues à l'article L. 1254-24 ;
« 11° De méconnaître l'obligation de mettre en place et de gérer pour chaque salarié porté un compte d'activité, conformément à l'article L. 1254-25 ;
« 12° D'exercer son activité sans avoir souscrit de garantie financière, en méconnaissance de l'article L. 1254-26 ;
« 13° D'exercer son activité sans avoir effectué la déclaration préalable prévue à l'article L. 1254-27 ;
« 14° De ne pas respecter, en méconnaissance de l'article L. 1254-28, les obligations relatives à la médecine du travail définies aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5.
« La récidive est punie de six mois d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende.
« La juridiction peut prononcer en outre l'interdiction d'exercer l'activité d'entreprise de portage salarial pour une durée de deux à dix ans.

« Art. L. 1255-15. - Est puni de 3 750 € d'amende le fait pour une entreprise autre que celle mentionnée à l'article L. 1255-14 de conclure un contrat de travail en portage salarial sans remplir les conditions requises pour exercer cette activité en application des articles L. 1254-24 à L. 1254-27.

« Art. L. 1255-16. - Est puni de 3 750 € d'amende le fait pour une entreprise cliente :
« 1° De recourir à un salarié porté en dehors des cas prévus à l'article L. 1254-3 ;
« 2° De méconnaître les interdictions de recourir à un salarié porté prévues aux articles L. 1254-4 et L. 1254-5 ;
« 3° De ne pas conclure avec l'entreprise de portage salarial le contrat commercial de prestation de portage salarial dans le délai prévu à l'article L. 1254-22 ;
« 4° De conclure avec l'entreprise de portage salarial un contrat commercial de prestation de portage salarial ne comportant pas les mentions prévues à l'article L. 1254-23.
« La récidive est punie de six mois d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende.

« Art. L. 1255-17. - Le fait de méconnaître, directement ou par personne interposée, l'interdiction d'exercer l'activité de portage salarial prononcée par la juridiction en application du dernier alinéa de l'article L. 1255-14 est puni de six mois d'emprisonnement et de 6 000 € d'amende.

« Art. L. 1255-18. - Dans tous les cas prévus à la présente section, la juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage ou la diffusion de l'intégralité ou d'une partie de la décision, ou

d'un communiqué informant le public des motifs et du dispositif de celle-ci, aux frais de l'entrepreneur de portage salarial ou de l'entreprise cliente condamnée, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les publications qu'elle désigne. Elle détermine, le cas échéant, les extraits de la décision et les termes du communiqué qui devront être affichés ou diffusés. »

VI. - Le même code est ainsi modifié :
1° A l'article L. 1255-11, la référence : « L. 1254-2 » est remplacée par la référence : « L. 1255-2 » ;
2° A la fin du 1° de l'article L. 5132-14, les références : « L. 1254-1 à L. 1254-12 » sont remplacées par les références : « L. 1255-1 à L. 1255-12 ».
VII. - Au premier alinéa de l'article L. 5542-51 du code des transports, la référence : « L. 1254-2 » est remplacée par la référence : « L. 1255-2 ».

Article 86

I. - Au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, les mots : « saisonnier ou » sont remplacés par les mots : « saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois ».
II. - Au 4° de l'article L. 1242-7, au 3° de l'article L. 1244-1, au premier alinéa de l'article L. 1244-2, au 3° de l'article L. 1251-6 et au 4° de l'article L. 1251-11 du même code, après le mot : « saisonnier », sont insérés les mots : « définis au 3° de l'article L. 1242-2 ».
III. - Au 3° de l'article L. 1244-4, au 3° de l'article L. 1251-37, au 4° de l'article L. 1251-60, à l'article L. 5135-7 et à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 6321-13 du même code, après le mot : « saisonnier », sont insérés les mots : « défini au 3° de l'article L. 1242-2 ».
IV. - Au dernier alinéa des articles L. 2412-2, L. 2412-3, L. 2412-4, L. 2412-7, L. 2412-8, L. 2412-9 et L. 2412-13 du même code, après le mot : « saisonnier », sont insérés les mots : « définies au 3° de l'article L. 1242-2 ».
V. - A l'article L. 2421-8-1 du même code, après le mot : « saisonniers », sont insérés les mots : « définis au 3° de l'article L. 1242-2 ».
VI. - Dans les six mois suivant la promulgation de la présente loi, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs des branches dans lesquelles l'emploi saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail est particulièrement développé et qui ne sont pas déjà soumises à des stipulations conventionnelles en ce sens engagent des négociations relatives au contrat de travail à caractère saisonnier afin de définir les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié.
Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi de nature à lutter contre le caractère précaire de l'emploi saisonnier et s'appliquant, à défaut d'accord de branche ou d'entreprise, dans les branches qu'elle détermine, à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier conclu en application du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail et à la prise en compte de l'ancienneté du salarié. Le projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de la publication de cette ordonnance.
VII. - Avant le 31 décembre 2017, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur le bilan des négociations menées par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés. Ce bilan porte notamment sur les modalités de compensation financière versée aux salariés en cas de non-reconduction du contrat de travail.
VIII. - L'article L. 6321-13 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Les saisonniers pour lesquels l'employeur s'engage à reconduire le contrat la saison suivante, en application d'un accord de branche ou d'entreprise ou du contrat de travail, peuvent également bénéficier, pendant leur contrat, de périodes de professionnalisation, selon les modalités définies au chapitre IV du présent titre. »

Article 87

Par dérogation à l'article L. 3123-33 du code du travail et à titre expérimental, dans les branches dans lesquelles l'emploi saisonnier au sens du 3° de l'article L. 1242-2 du même code est particulièrement développé, déterminées par arrêté du ministre chargé du travail, les emplois à caractère saisonnier peuvent donner lieu, jusqu'au 31 décembre 2019, à la conclusion d'un contrat de travail intermittent en l'absence de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence d'accord de branche, après information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Le contrat indique que la rémunération versée mensuellement au salarié est indépendante de l'horaire réel et est lissée sur l'année. Les articles L. 3123-34, L. 3123-35 et L. 3123-37 dudit code sont applicables.
L'expérimentation comporte également un volet relatif à la sécurisation de la pluriactivité des salariés concernés, afin de leur garantir une activité indépendante ou salariée avec plusieurs employeurs sur une année entière en associant les partenaires intéressés au plan territorial.
Le Gouvernement remet au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation avant le 1er mars 2020.
La même dérogation est accordée aux entreprises adaptées mentionnées à l'article L. 5213-13 du même code.

Article 88

Le chapitre III du titre V du livre II de la première partie du code du travail est complété par une section 4 ainsi rédigée :

« Section 4
« Dispositions applicables à l'ensemble des groupements d'employeurs

« Art. L. 1253-24. - Un groupement d'employeurs est éligible aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle dont auraient bénéficié ses entreprises adhérentes si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition.
« Un décret fixe la nature des aides concernées et détermine les conditions d'application du présent article. »

Article 89

I. - L'article L. 1253-3 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 1253-3. - Sont également considérées comme des groupements d'employeurs les sociétés coopératives existantes qui développent, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités mentionnées à l'article L. 1253-1. Le présent chapitre leur est applicable dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

II. - La sous-section 2 de la section 1 du chapitre III du titre V du livre II de la première partie du même code est complétée par un article L. 1253-8-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1253-8-1. - Pour l'application du présent code, à l'exception de sa deuxième partie, les salariés mis à la disposition, en tout ou partie, d'un ou de plusieurs de ses membres par un groupement d'employeurs ne sont pas pris en compte dans l'effectif de ce groupement d'employeurs. »

Article 90

Le premier alinéa de l'article L. 1253-19 du même code du travail est ainsi modifié :
1° Après le mot : « publics », sont insérés les mots : « ou avec des établissements publics de l'Etat » ;
2° Après les mots : « d'employeurs », la fin est ainsi rédigée : « sous l'une des formes mentionnées à l'article L. 1253-2. »

Article 91

L'article L. 6223-5 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Lorsque l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs mentionné aux articles L. 1253-1 à L. 1253-23, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement. »

Article 92

Au 8° du 1 de l'article 214 du code général des impôts, les références : « L. 1253-1 à L. 1253-18 » sont remplacées par les références : « L. 1253-1 à L. 1253-19 ».

Article 93

I. - Le titre II du livre II de la septième partie du code du travail est ainsi modifié :
1° A la fin de l'intitulé, les mots : « de maison » sont remplacés par les mots : « à domicile par des particuliers employeurs » ;
2° L'article L. 7221-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 7221-1. - Le présent titre est applicable aux salariés employés par des particuliers à leur domicile privé pour réaliser des travaux à caractère familial ou ménager.
« Le particulier employeur emploie un ou plusieurs salariés à son domicile privé, au sens de l'article 226-4 du code pénal, ou à proximité de celui-ci, sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de sa vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle. »

II. - Au début du 1° de l'article L. 6331-57 du même code les mots : « Employés de maison » sont remplacés par les mots : « Salariés du particulier employeur ».

Article 94

I. - Le chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :
1° L'article L. 1233-61 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 1233-71, lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise dans les conditions mentionnées à l'article L. 1233-57-19, les dispositions de l'article L. 1224-1 relatives au transfert des contrats de travail ne

s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert. » ;
2° Le 1° de l'article L. 1233-24-2 est complété par les mots : « , en particulier les conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques prévu à l'article L. 1233-61, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois » ;
3° L'article L. 1233-57-19 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Lorsque la procédure est aménagée en application de l'article L. 1233-24-2 pour favoriser un projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques mentionné à l'article L. 1233-61, l'employeur consulte le comité d'entreprise sur l'offre de reprise dans le délai fixé par l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-2. » ;
4° Après le 1° de l'article L. 1233-62, il est inséré un 1° bis ainsi rédigé :
« 1° bis Des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ; ».
II. - Le présent article est applicable aux licenciements économiques engagés après la publication de la présente loi.
Pour l'application du premier alinéa du présent II, la procédure de licenciement est considérée comme engagée soit à compter de la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable mentionnée à l'article L. 123311 du code du travail, soit à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion des délégués du personnel ou du comité d'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-30 du même code.

Article 95

Après l'article L. 1224-3-1 du code du travail, il est inséré un article L. 1224-3-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 1224-3-2. - Lorsque les contrats de travail sont, en application d'un accord de branche étendu, poursuivis entre deux entreprises prestataires se succédant sur un même site, les salariés employés sur d'autres sites de l'entreprise nouvellement prestataire et auprès de laquelle les contrats de travail sont poursuivis ne peuvent invoquer utilement les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus avant cette poursuite avec les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis. »

Article 96

Au premier alinéa de l'article L. 1233-71 du même code, les mots : « mentionnées à l'article L. 2341-4 » sont remplacés par les mots : « répondant aux conditions mentionnées aux articles L. 2341-1 et L. 2341-2 ».

Article 97

La sous-section 5 de la section 6 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code est ainsi modifiée :
1° Le deuxième alinéa de l'article L. 1233-85 est ainsi modifié :
a) La première phrase est complétée par les mots : « ou prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise faisant l'objet d'un document-cadre conclu entre l'Etat et l'entreprise » ;
b) Après la même phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée :
« Le contenu et les modalités d'adoption de ce document sont définis par décret. » ;
2° Il est ajouté un article L. 1233-90-1 ainsi rétabli :

« Art. L. 1233-90-1. - Une convention-cadre nationale de revitalisation est conclue entre le ministre chargé de l'emploi et l'entreprise lorsque les suppressions d'emplois concernent au moins trois départements.
« Il est tenu compte, pour la détermination du montant de la contribution mentionnée à l'article L. 1233-86, du nombre total des emplois supprimés.
« La convention-cadre est signée dans un délai de six mois à compter de la notification du projet de licenciement mentionnée à l'article L. 1233-46.
« Elle donne lieu, dans un délai de quatre mois à compter de sa signature, à une ou plusieurs conventions locales conclues entre le représentant de l'Etat et l'entreprise. Ces conventions se conforment au contenu de la convention-cadre nationale. »

Article 98

Le V de l'article 28 de la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion est ainsi modifié :
1° Le premier alinéa est ainsi modifié :
a) Les mots : « du 1er janvier 2009 » sont remplacés par les mots : « de la publication de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » et les mots : « peuvent être » sont remplacés par le mot : « sont » ;
b) Les mots : « et d'un contrat d'avenir » sont supprimés ;
c) Sont ajoutés les mots : « , ainsi que par une cotisation obligatoire assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats d'accompagnement dans l'emploi conclus sur le fondement de l'article L. 5134-20 du code du travail, dont le taux est fixé par décret » ;

2° Au dernier alinéa, la référence : « du deuxième alinéa » est remplacée par les références : « des deux premiers alinéas ».

Article 99

I. - Le chapitre II du titre IV du livre VIII du code de la sécurité sociale est complété par un article L. 842-8 ainsi rédigé :

« Art. L. 842-8. - I. - Pour l'application de l'article L. 842-3 aux travailleurs handicapés, invalides ou victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et atteints d'une incapacité permanente de travail, sont pris en compte en tant que revenus professionnels, dans les conditions prévues au II du présent article, les revenus suivants :
« 1° L'allocation mentionnée aux articles L. 821-1 et L. 821-2 ;
« 2° Les pensions et rentes d'invalidité, ainsi que les pensions de retraite à jouissance immédiate liquidées à la suite d'accidents, d'infirmités ou de réforme, servies au titre d'un régime de base légalement obligatoire de sécurité sociale ;
« 3° Les pensions d'invalidité servies au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
« 4° La rente allouée aux personnes victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 434-2.
« II. - Le I du présent article est applicable sous réserve que les revenus professionnels mensuels du travailleur, hors prise en compte des revenus mentionnés aux 1° à 4° du même I, atteignent au moins vingt-neuf fois le salaire minimum de croissance mentionné à l'article L. 3231-2 du code du travail. »

II. - Le I du présent article entre en vigueur le 1er janvier 2016, à l'exception des 2° à 4° du I de l'article L. 842-8 du code de la sécurité sociale, qui entrent en vigueur le 1er octobre 2016.
III. - Par dérogation à l'article L. 843-2 du code de la sécurité sociale, lorsqu'un travailleur bénéficiaire de l'allocation mentionnée aux articles L. 821-1 et L. 821-2 du même code dépose une demande de prime d'activité avant le 1er octobre 2016, le droit est ouvert à compter du 1er janvier 2016.
IV - La seconde phrase du 1° de l'article L. 344-5 du code de l'action sociale et des familles est complétée par les mots : « ainsi que du montant de la prime mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale ».
V. - A. - Pour son application à Mayotte, l'article L. 842-8 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :
1° Le I est ainsi modifié :
a) A la fin du 1°, les références : « aux articles L. 821-1 et L. 821-2 » sont remplacées par la référence : « à l'article 35 de l'ordonnance n° 2002-411 du 27 mars 2002 relative à la protection sanitaire et sociale à Mayotte » ;
b) Le 2° est complété par les mots : « telles qu'applicables à Mayotte » ;
c) Le 3° est complété par les mots : « telles qu'applicables à Mayotte » ;
2° Au II, les mots : « vingt-neuf fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance mentionné à l'article L. 3231-2 du code du travail » sont remplacés par les mots : « quatorze fois et demie le montant du salaire horaire minimum interprofessionnel garanti mentionné à l'article L. 141-2 du code du travail applicable à Mayotte ».
B. - Pour l'application à Mayotte des II et III du présent article, la date : « 1er janvier 2016 » est remplacée par la date : « 1er juillet 2016 ».

Article 100

La première phrase du premier alinéa de l'article L. 344-2-5 du code de l'action sociale et des familles est ainsi modifiée :
1° Les références : « aux articles L. 122-2, L. 322-4-7 et L. 322-4-8 » sont remplacées par les références : « au premier alinéa de l'article L. 1221-2 et aux articles L. 1242-2, L. 1242-3, L. 1251-1, L. 5134-20, L. 5134-65, L. 6221-1 et L. 6325-1 » ;
2° Après le mot : « représentant », il est inséré le mot : « légal ».

Article 101

I. - Le 2° de l'article L. 5214-3 du code du travail est ainsi rédigé :
« 2° A des mesures nécessaires à l'insertion professionnelle, au suivi durable et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans l'objectif de favoriser la sécurisation de leurs parcours professionnels ; ».
II. - Au premier alinéa de l'article L. 5214-3-1 du code du travail, les mots : « et du suivi durable » sont remplacés par les mots : « , du suivi durable et du maintien ».
III. - Le présent article entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Titre V : MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Article 102

I. - Le titre II du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :
1° L'article L. 1225-11 est ainsi modifié :
a) Après le 4°, il est inséré un 4° bis ainsi rédigé :
« 4° bis L. 1226-10, relatif à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ; »
b) Au début du 5°, les mots : « L. 4624-1, relatif » sont remplacés par les mots : « L. 4624-3 et L. 4624-4, relatifs » ;
2° L'article L. 1225-15 est ainsi modifié :
a) Après le 2°, il est inséré un 2° bis ainsi rédigé :
« 2° bis L. 1226-10, relatif à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ; »
b) Au début du 3°, les mots : « L. 4624-1, relatif » sont remplacés par les mots : « L. 4624-3 et L. 4624-4, relatifs » ;
3° L'article L. 1226-2 est ainsi modifié :
a) Le premier alinéa est ainsi modifié :

- les mots : « , à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié » sont remplacés par les mots : « le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel » ;
- après les mots : « médecin du travail », sont insérés les mots : « , en application de l'article L. 4624-4, » ;

b) Au deuxième alinéa, après le mot : « compte », sont insérés les mots : « , après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, » et les mots : « l'aptitude » sont remplacés par les mots : « les capacités » ;
c) Le même deuxième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :
« Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. » ;
d) Au dernier alinéa, les mots : « transformations de postes de travail » sont remplacés par les mots : « aménagements, adaptations ou transformations de postes existants » ;
4° Après l'article L. 1226-2, il est inséré un article L. 1226-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1226-2-1. - Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.
« L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.
« L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.
« S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III du présent livre. » ;

5° Au premier alinéa de l'article L. 1226-4-1, la référence : « L. 1226-4 » est remplacée par la référence : « L. 1226-2-1 » ;
6° Le premier alinéa de l'article L. 1226-8 est ainsi modifié :
a) Le mot : « Lorsque, » et les mots : « est déclaré apte par le médecin du travail, il » sont supprimés ;
b) Sont ajoutés les mots : « , sauf dans les situations mentionnées à l'article L. 1226-10 » ;
7° L'article L. 1226-10 est ainsi modifié :
a) Le premier alinéa est ainsi modifié :

- les mots : « , à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié » sont remplacés par les mots : « le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle » ;
- après les mots : « médecin du travail », sont insérés les mots : « , en application de l'article L. 4624-4, » ;

b) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

- à la première phrase, les mots : « l'aptitude » sont remplacés par les mots : « les capacités » ;
- à la seconde phrase, les mots : « Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, » sont supprimés et les mots : « destinée à lui proposer » sont remplacés par les mots : « le préparant à occuper » ;

c) Au dernier alinéa, les mots : « transformations de postes de travail » sont remplacés par les mots : « aménagements, adaptations ou transformations de postes existants » ;
8° L'article L. 1226-12 est ainsi modifié :
a) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

- la première phrase est complétée par les mots : « , soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi » ;
- la seconde phrase est supprimée ;

b) Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. » ;
9° L'article L. 1226-15 est ainsi modifié :
a) Au premier alinéa, les mots : « déclaré apte » sont supprimés ;
b) Au dernier alinéa, le mot : « troisième » est remplacé par le mot : « dernier » ;
10° L'article L. 1226-20 est ainsi modifié :
a) Au premier alinéa, le mot : « troisième » est remplacée par le mot : « dernier » ;
b) Au deuxième alinéa, après les mots : « ces conditions », sont insérés les mots : « ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi » ;
11° A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 1226-21, les mots : « est déclaré apte » sont remplacés par les mots : « n'est pas déclaré napte ».
II. - Le titre II du livre VI de la quatrième partie du même code est ainsi modifié :
1° A la fin de la seconde phrase de l'article L. 4622-3, les mots : « toute atteinte à la sécurité des tiers » sont remplacés par les mots : « tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail » ;
2° A la première phrase de l'article L. 4622-8, après la troisième occurrence du mot : « travail, », sont insérés les mots : « des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, » ;
3° L'article L. 4624-2 devient l'article L. 4624-8 et, à la fin de la première phrase, la référence : « de l'article L. 4624-1 » est remplacée par les références : « des articles L. 4624-3 et L. 4624-4 » ;
4° L'article L. 4624-3 devient l'article L. 4624-9 ;
5° L'article L. 4624-4 est abrogé ;
6° L'article L. 4624-5 devient l'article L. 4624-10 et est complété par les mots : « , notamment les modalités du suivi individuel prévu à l'article L. 4624-1, les modalités d'identification des travailleurs mentionnés à l'article L. 4624-2 et les modalités du suivi individuel renforcé dont ils bénéficient » ;
7° L'article L. 4624-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 4624-1. - Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article L. 4622-2, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin mentionné à l'article L. 4623-1, l'interne en médecine du travail et l'infirmier.
« Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du présent article. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. Un décret en Conseil d'Etat fixe le délai de cette visite. Le modèle de l'attestation est défini par arrêté.
« Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.
« Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.
« Tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé au sens de l'article L. 5213-1 du présent code et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que tout travailleur qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé.
« Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.
« Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.
« Le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, pour les entreprises dont il a la charge, comporte des données présentées par sexe. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles de rapport annuel d'activité du médecin du travail et de synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail. » ;

8° Les articles L. 4624-2 à L. 4624-5 sont ainsi rétablis :

« Art. L. 4624-2. - I. - Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L.

4624-1.
« II. - L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

« Art. L. 4624-3. - Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

« Art. L. 4624-4. - Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

« Art. L. 4624-5. - Pour l'application des articles L. 4624-3 et L. 4624-4, le médecin du travail reçoit le salarié, afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.
« Le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions. » ;

9° Après l'article L. 4624-5, tel qu'il résulte du 8° du présent II, sont insérés des articles L. 4624-6 et L. 4624-7 ainsi rédigés :

« Art. L. 4624-6. - L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

« Art. L. 4624-7. - I. - Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4, il peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'affaire est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informe le médecin du travail.
« II. - Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l'article L. 4624-8, sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du code pénal.
« III. - La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles 256 à 258 du code de procédure civile.
« IV. - La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice 'est pas dilatoire ou abusive. » ;

10° Après l'article L. 4625-1, il est inséré un article L. 4625-1-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 4625-1-1. - Un décret en Conseil d'Etat prévoit les adaptations des règles définies aux articles L. 4624-1 et L. 4624-2 pour les salariés temporaires et les salariés en contrat à durée déterminée.
« Ces adaptations leur garantissent un suivi individuel de leur état de santé d'une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en contrat à durée indéterminée.
« Ce décret en Conseil d'Etat prévoit les modalités d'information de l'employeur sur le suivi individuel de l'état de santé de son salarié et les modalités particulières d'hébergement des dossiers médicaux en santé au travail et d'échanges d'informations entre médecins du travail. » ;

11° Au premier alinéa de l'article L. 4745-1, la référence : « L. 4624-3 » est remplacée par la référence : « L. 4624-9 ».
III. - A la fin du 16° de l'article L. 444-2 du code de l'action sociale et des familles, la référence : « L. 4624-4 » est remplacée par la référence : « L. 4624-10 ».
IV. - Le dernier alinéa de l'article L. 717-2 du code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :
1° La référence : « L. 4624-1 » est remplacée par les références : « L. 4624-1 à L. 4624-9 » ;
2° Sont ajoutés les mots : « , ainsi que les adaptations des règles définies aux articles L. 4624-1 et L. 4624-2 pour les salariés temporaires et les salariés en contrat à durée déterminée, les modalités d'information de l'employeur sur le suivi individuel de l'état de santé de son salarié et les modalités particulières, pour ces salariés, d'hébergement des dossiers médicaux en santé au travail et d'échanges d'informations entre médecins du travail ».
V. - Le présent article entre en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application, et

au plus tard le 1er janvier 2017.

Article 103

La section 2 du chapitre Ier du titre II du livre II de la deuxième partie du code des transports est ainsi modifiée :
1° A la fin de l'intitulé, les mots : « à la conduite des trains » sont remplacés par les mots : « aux tâches de sécurité » ;
2° Au début, il est ajouté un article L. 2221-7-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2221-7-1. - Les personnels exerçant, sur le réseau ferré national, lorsqu'il est offert une capacité d'infrastructure, les tâches essentielles pour la sécurité ferroviaire énumérées par un arrêté du ministre chargé des transports sont soumis à une vérification de leur aptitude dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.
« Le recours à l'encontre des décisions d'inaptitude s'effectue dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 2221-8.
« Un décret définit les conditions dans lesquelles une aptitude délivrée à l'étranger fait l'objet d'une reconnaissance. »

Article 104

Dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport présentant des propositions pour renforcer l'attractivité de la carrière de médecin du travail, pour améliorer l'information des étudiants en médecine sur le métier de médecin du travail, la formation initiale des médecins du travail ainsi que l'accès à cette profession par voie de reconversion.

Titre VI : RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL

Article 105

I. - Le titre VI du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :
1° L'article L. 1262-2-1 est complété par un III ainsi rédigé :
« III. - L'accomplissement des obligations mentionnées aux I et II du présent article ne présume pas du caractère régulier du détachement. » ;
2° L'article L. 1262-4-1 est ainsi modifié :
a) Au début du premier alinéa, est ajoutée la mention : « I. - » ;
b) Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :
« Les conditions dans lesquelles le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de transmettre, par voie dématérialisée, la déclaration mentionnée au deuxième alinéa du présent I sont fixées par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.
« II. - Le maître d'ouvrage vérifie avant le début du détachement que chacun des sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants, qu'il accepte en application de l'article 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance, et que chacune des entreprises exerçant une activité de travail temporaire avec laquelle un de ces sous-traitants ou un de ces cocontractants a contracté qui détachent des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2 se sont acquittés de l'obligation mentionnée au I de l'article L. 1262-2-1. » ;
3° Après l'article L. 1262-4-3, sont insérés des articles L. 1262-4-4 et L. 1262-4-5 ainsi rédigés :

« Art. L. 1262-4-4. - Lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail, une déclaration est envoyée à l'inspection du travail du lieu où s'est produit l'accident.
« Cette déclaration est effectuée, dans un délai et selon des modalités fixés par décret en Conseil d'Etat, par :
« 1° L'employeur, ou son représentant désigné en application de l'article L. 1262-2-1, lorsque le salarié est détaché selon les modalités mentionnées au 3° de l'article L. 1262-1 ;
« 2° Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage cocontractant d'un prestataire de services qui détache des salariés dans les conditions mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 1262-1 ou à l'article L. 1262-2.

« Art. L. 1262-4-5. - Sur les chantiers de bâtiment ou de génie civil relevant de l'article L. 4532-10, le maître d'ouvrage porte à la connaissance des salariés détachés, par voie d'affichage sur les lieux de travail, les informations sur la réglementation qui leur est applicable en application de l'article L. 1262-4. L'affiche est facilement accessible et traduite dans l'une des langues officielles parlées dans chacun des Etats d'appartenance des salariés détachés.
« Un décret détermine les conditions de mise en œuvre de cette obligation, notamment le contenu des informations mentionnées au premier alinéa. » ;

4° Le premier alinéa de l'article L. 1263-3 est ainsi modifié :
a) Les mots : « à l'article L. 3231-2 relatif au salaire minimum de croissance, » sont supprimés ;
b) Après les mots : « durée hebdomadaire maximale de travail », sont insérés les mots : « constate le non-paiement total ou partiel du salaire minimum légal ou conventionnel, » ;

5° A l'article L. 1264-1, après la référence : « L. 1262-2-1 », est insérée la référence : « , à l'article L. 1262-4-4 » ;
6° L'article L. 1264-2 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1264-2. - I. - Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 1264-3 :
« 1° En cas de méconnaissance d'une des obligations mentionnées au I de l'article L. 1262-4-1, lorsque son cocontractant n'a pas rempli au moins l'une des obligations lui incombant en application de l'article L. 1262-2-1 ;
« 2° En cas de méconnaissance de l'obligation mentionnée à l'article L. 1262-4-4 ;
« 3° En cas de méconnaissance de l'obligation mentionnée à l'article L. 1262-4-5.
« II. - La méconnaissance par le maître d'ouvrage de l'obligation mentionnée au II de l'article L. 1262-4-1 est passible d'une amende administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 1264-3, lorsque l'un des sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants ou l'une des entreprises exerçant une activité de travail temporaire ne s'est pas acquitté de l'obligation mentionnée au I de l'article L. 1262-2-1. »

II. - Le début du 2° de l'article L. 8221-5 du même code est ainsi rédigé : « 2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures… (le reste sans changement). »
III. - Le dernier alinéa de l'article L. 8291-1 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :
« Il précise également les modalités d'information des travailleurs détachés sur le territoire national sur la réglementation qui leur est applicable en application de l'article L. 1262-4 au moyen d'un document, rédigé dans une langue qu'ils comprennent, qui leur est remis en même temps que la carte d'identification professionnelle. »

Article 106

Après l'article L. 1262-4-3 du même code, il est inséré un article L. 1262-4-6 ainsi rédigé :

« Art. L. 1262-4-6. - I. - Tout employeur établi hors de France qui détache un salarié sur le territoire national est assujetti à une contribution destinée à compenser les coûts de mise en place et de fonctionnement du système dématérialisé de déclaration et de contrôle mentionné à l'article L. 1262-2-2, ainsi que les coûts de traitement des données de ce système.
« Le montant forfaitaire de cette contribution, qui ne peut excéder 50 € par salarié, est fixé par décret en Conseil d'Etat.
« La contribution est recouvrée selon les règles applicables en matière de créances étrangères à l'impôt et au domaine.
« II. - En cas de manquement de l'employeur à son obligation de déclaration en application du I de l'article L. 1262-2-1, la contribution mentionnée au I du présent article est mise à la charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre tenu d'accomplir une déclaration en application du II de l'article L. 1262-4-1. »

Article 107

Le chapitre III du titre VI du livre II de la première partie du même code est ainsi modifié :
1° Après l'article L. 1263-4, il est inséré un article L. 1263-4-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1263-4-1. - L'agent de contrôle de l'inspection du travail ou l'agent de contrôle assimilé mentionné au dernier alinéa de l'article L. 8112-1 qui n'a pas reçu, à l'issue du délai de quarante-huit heures à compter du début du détachement d'un salarié, la déclaration de détachement mentionnée au deuxième alinéa du I de l'article L. 1262-4-1 peut saisir d'un rapport motivé l'autorité administrative compétente. Celle-ci peut ordonner, au regard de la gravité du manquement, par décision motivée, la suspension de la réalisation de la prestation de services, pour une durée ne pouvant excéder un mois.
« L'autorité administrative met fin à la suspension dès la réception de la déclaration de détachement transmise par l'employeur, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage, pour les salariés concernés.
« La sanction prévue au premier alinéa du présent article peut être cumulée avec l'amende administrative prévue aux articles L. 1264-1 et L. 1264-2.
« Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. » ;

2° A l'article L. 1263-5, après les mots : « autorité administrative », sont insérés les mots : « en application des articles L. 1263-4 ou L. 1263-4-1 » ;
3° Au premier alinéa de l'article L. 1263-6, après la référence : « L. 1263-4 », est insérée la référence : « ou à l'article L. 1263-4-1 ».

Article 108

Le chapitre IV du titre VI du livre II de la première partie du même code est complété par un article L. 1264-4 ainsi rédigé :

« Art. L. 1264-4. - La sanction ou l'amende administrative pécuniaire notifiée par l'autorité compétente d'un Etat membre de l'Union européenne autre que la France et infligée à un prestataire de services établi

en France à l'occasion d'un détachement de salariés, dans les conditions mentionnées par la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, est constatée par l'Etat en application de l'article 15 de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur ("règlement IMI").
« La sanction ou l'amende est recouvrée selon les règles applicables en matière de créances étrangères à l'impôt et au domaine.
« Les titres de perception sont émis par le ministre chargé du travail.
« L'action en recouvrement du comptable public se prescrit par cinq ans à compter de l'émission du titre de perception.
« Le produit de ces sanctions ou amendes est versé au budget général de l'Etat. »

Article 109

I. - L'article L. 1263-1 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 disposent d'un droit d'accès aux données issues des déclarations de détachement transmises à l'inspection du travail en application des articles L. 1262-2-1 et L. 1262-4-1 qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail illégal. »
II. - L'article L. 8271-3 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Les agents de contrôle mentionnés au premier alinéa du présent article qui exercent leur droit d'entrée dans les établissements dans les conditions mentionnées à l'article L. 8113-1 du présent code peuvent être accompagnés de ces interprètes assermentés. »
III. - Après l'article L. 8271-5 du même code, il est inséré un article L. 8271-5-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 8271-5-1. - Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 du présent code peuvent transmettre aux agents de l'organisme mentionné à l'article L. 767-1 du code de la sécurité sociale tous renseignements et documents utiles à l'accomplissement par ces derniers des missions confiées à cet organisme pour l'application des règlements et accords internationaux et européens de sécurité sociale.
« Les agents de l'organisme mentionné au même article L. 767-1 peuvent transmettre aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 du présent code tous renseignements et documents utiles à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail illégal. »

Article 110

Avant le dernier alinéa de l'article L. 8272-2 du même code, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :
« Lorsque l'activité de l'entreprise est exercée sur des chantiers de bâtiment ou de travaux publics, la fermeture temporaire prend la forme d'un arrêt de l'activité de l'entreprise sur le site dans lequel a été commis l'infraction ou le manquement.
« Lorsque la fermeture temporaire selon les modalités mentionnées au quatrième alinéa est devenue sans objet parce que l'activité est déjà achevée ou a été interrompue, l'autorité administrative peut, dans les conditions prévues au même alinéa, prononcer l'arrêt de l'activité de l'entreprise sur un autre site. »

Article 111

I. - L'article L. 1263-3 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Pour l'application du présent article, lorsque l'employeur établi hors de France détache sur le territoire national des salariés exerçant des activités relevant du code rural et de la pêche maritime, la référence à l'article L. 3132-2 du présent code est remplacée par la référence à l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime. »
II. - Le deuxième alinéa de l'article L. 4231-1 du même code est complété par les mots : « ou, le cas échéant, de l'article L. 716-1 du code rural et de la pêche maritime ».
III. - L'article L. 718-9 du code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :
1° Au premier alinéa, la référence : « à l'article L. 722-3 » est remplacée par la référence : « au 3° de l'article L. 722-1 », les mots : « de coupe ou de débardage » sont remplacés par les mots : « forestiers définis à l'article L. 154-1 du code forestier » et les mots : « de boisement, de reboisement ou de travaux » sont supprimés ;
2° Le même alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :
« Cette même déclaration doit également être transmise à la mairie des communes sur le territoire desquelles est situé le chantier. » ;
3° Après le mot « bordure », la fin du second alinéa est ainsi rédigée : « du chantier sur un panneau comportant le nom, la dénomination sociale de l'entreprise et son adresse. »

Article 112

I. - L'article L. 1262-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Les dispositions du chapitre Ier du titre V du présent livre relatives au travail temporaire sont applicables aux salariés détachés dans le cadre d'une mise à disposition au titre du travail temporaire, à l'exception des articles L. 1251-32 et L. 1251-33 pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée dans leur pays d'origine. »
II. - L'article L. 1262-2-1 du même code est complété par un IV ainsi rédigé :

« IV. - L'entreprise utilisatrice établie hors du territoire national qui, pour exercer son activité sur le territoire national, a recours à des salariés détachés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire également établie hors du territoire national, envoie aux services de l'inspection du travail du lieu où débute la prestation une déclaration attestant que l'employeur a connaissance du détachement de son salarié sur le territoire national et a connaissance des règles prévues au présent titre VI. »
III. - L'article L. 1264-2 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :
« La méconnaissance par l'entreprise utilisatrice de l'obligation mentionnée au IV de l'article L. 1262-2-1 est passible d'une amende administrative dans les conditions prévues à l'article L. 1264-3. »

Titre VII : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 113

I. - Pendant une durée de quatre ans à compter de la promulgation de la présente loi, le corps de l'inspection du travail est accessible, sans préjudice des voies d'accès prévues par le statut particulier de ce corps, par la voie d'un concours ouvert aux agents relevant du corps des contrôleurs du travail, dans la limite d'un contingent annuel de 250 postes chaque année. Ce concours est ouvert aux contrôleurs du travail justifiant, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé, de cinq ans de services effectifs dans leur corps.
Les candidats ainsi recrutés sont nommés inspecteurs du travail stagiaires. Pendant la période de stage d'une durée de six mois au moins, ils suivent une formation obligatoire. Seuls les inspecteurs du travail stagiaires dont le stage a été considéré comme satisfaisant, le cas échéant après une prolongation d'une durée maximale de trois mois, sont titularisés dans le corps de l'inspection du travail. Les stagiaires qui n'ont pas été titularisés au terme du stage sont réintégrés dans leur corps d'origine. La durée du stage est prise en compte pour l'avancement, en dehors des périodes de prolongation éventuelle.
Les postes mentionnés au premier alinéa du présent I peuvent également être pourvus par la voie d'une liste d'aptitude, dans la limite d'un cinquième. Les conditions d'inscription sur cette liste sont définies par décret.
II. - La quatrième partie du code du travail est ainsi modifiée :
1° Après le chapitre II du titre Ier du livre IV, il est inséré un chapitre II bis ainsi rédigé :

« Chapitre II bis
« Risques d'exposition à l'amiante : repérages avant travaux

« Art. L. 4412-2. - En vue de renforcer le rôle de surveillance dévolu aux agents de contrôle de l'inspection du travail, le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage ou le propriétaire d'immeubles par nature ou par destination, d'équipements, de matériels ou d'articles y font rechercher la présence d'amiante préalablement à toute opération comportant des risques d'exposition des travailleurs à l'amiante. Cette recherche donne lieu à un document mentionnant, le cas échéant, la présence, la nature et la localisation de matériaux ou de produits contenant de l'amiante. Ce document est joint aux documents de la consultation remis aux entreprises candidates ou transmis aux entreprises envisageant de réaliser l'opération.
« Les conditions d'application ou d'exemption, selon la nature de l'opération envisagée, du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 4741-9, après la référence : « L. 4411-6 », est insérée la référence : « , L. 4412-2 » ;
3° Le titre V du livre VII est complété par un chapitre IV ainsi rédigé :

« Chapitre IV
« Manquements aux règles concernant les repérages avant travaux

« Art. L. 4754-1. - Le fait pour le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage ou le propriétaire de ne pas se conformer aux obligations prévues à l'article L. 4412-2 et aux dispositions réglementaires prises pour son application est passible d'une amende maximale de 9 000 €. »

III. - Le même code est ainsi modifié :
1° Au dernier alinéa du II de l'article L. 1233-30, au second alinéa de l'article L. 1253-6, à la fin du deuxième alinéa de l'article L. 2143-7, à l'article L. 2313-11, à la fin du second alinéa de l'article L. 2314-10, au dernier alinéa de l'article L. 2315-12, à l'article L. 2323-18, au second alinéa de l'article L. 2323-24, à la seconde phrase du premier alinéa et au second alinéa de l'article L. 2324-8, à la fin du dernier alinéa de l'article L. 2324-12, au 4° de l'article L. 2326-5, à la seconde phrase du second alinéa de l'article L. 2392-2, au 2° de l'article L. 3172-1, au second alinéa de l'article L. 4132-3, à la fin de la seconde phrase du second alinéa de l'article L. 4154-2, au premier alinéa de l'article L. 4526-1, au second alinéa de l'article L. 4613-1, au dernier alinéa de l'article L. 4614-8, à l'article L. 4614-11, à la première phrase du 3° de l'article L. 4616-2, au premier alinéa de l'article L. 4721-1, au second alinéa de l'article L. 4721-2, au premier alinéa de l'article L. 6225-4, à l'article L. 7413-3, à la fin du second alinéa de l'article L. 7421-2 et à l'article L. 7424-3, les mots : « inspecteur du travail » sont remplacés par les mots : «

agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » ;
2° Au second alinéa de l'article L. 2325-19, au premier alinéa des articles L. 6361-5 et L. 6363-1, à l'article L. 7122-18, à la première phrase de l'article L. 7232-9, aux premier et dernier alinéas de l'article L. 8113-1, aux articles L. 8113-2 et L. 8113-4, au premier alinéa de l'article L. 8113-5, à l'article L. 8271-14 et au premier alinéa de l'article L. 8271-17, les mots : « inspecteurs et contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 » ;
3° Au premier alinéa de l'article L. 3171-3 et à l'article L. 4612-7, les mots : « inspecteur ou du contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » ;
4° Aux articles L. 322-9, L. 4711-3, L. 4744-7 et L. 5424-16, au second alinéa de l'article L. 5213-5, à l'article L. 8112-3, au premier alinéa de l'article L. 8113-3, au second alinéa de l'article L. 8113-8 et au dernier alinéa de l'article L. 8123-6, les mots : « inspecteurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 » ;
5° Au premier alinéa de l'article L. 4311-6 et au 1° de l'article L. 8271-1-2, les mots : « inspecteurs et les contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 » ;
6° A l'article L. 4721-4 et au premier alinéa de l'article L. 4721-5, les mots : « l'inspecteur et le contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 » ;
7° A la fin de l'article L. 8114-2, les mots : « inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du présent code » ;
8° Au second alinéa de l'article L. 8271-19, les mots : « inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 » ;
9° A l'article L. 8223-1-1, les mots : « inspecteur ou le contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du présent code » ;
10° Au premier alinéa de l'article L. 1263-3, à la fin du premier alinéa de l'article L. 1263-6 et au deuxième alinéa de l'article L. 8291-2, les références : « aux articles L. 8112-1 ou L. 8112-5 » sont remplacées par la référence : « à l'article L. 8112-1 » ;
11° Au III de l'article L. 4624-3, les mots : « inspecteur ou au contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » ;
12°Au second alinéa de l'article L. 8123-1, les mots : « les inspecteurs du travail » sont remplacés par les mots : « les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8112-1 ».
IV. - Le code des transports est ainsi modifié :
1° A la fin de la troisième phrase de l'article L. 1324-10, les mots : « inspecteur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;
2° A l'article L. 5243-2-3, les mots : « inspecteurs et les contrôleurs » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du code » ;
3° Le chapitre Ier du titre IV du livre V de la cinquième partie est complété par un article L. 5541-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 5541-3. - Le titre VI du livre II de la première partie du code du travail n'est pas applicable aux salariés employés sur des navires. » ;

4° A la fin de la seconde phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 5544-18 et à la seconde phrase du second alinéa de l'article L. 5544-31, les mots : « inspecteur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;
5° Le chapitre VIII du titre IV du livre V de la cinquième partie est ainsi modifié :
a) Au début du premier alinéa et au deuxième alinéa de l'article L. 5548-1, les mots : « l'inspecteur ou le contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;
b) Au début de l'article L. 5548-2, les mots : « L'inspecteur ou le contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;
c) Au premier alinéa de l'article L. 5548-3, les mots : « inspecteurs et contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail » ;
d) A l'article L. 5548-4, les mots : « inspecteurs, contrôleurs » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail » ;
6° L'article L. 5641-1 est ainsi modifié :
a) Le premier alinéa est supprimé ;
b) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

- au début, les mots : « Ses agents » sont remplacés par les mots : « Les agents de contrôle de l'inspection du travail » ;
- après le mot : « bord », sont insérés les mots : « des navires immatriculés au registre international français » ;

c) Au dernier alinéa, les mots : « inspecteurs et contrôleurs » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection ».
V. - Le titre II du livre III de la première partie du même code est complété par un chapitre V ainsi rédigé :

« Chapitre V
« Amendes administratives

« Art. L. 1325-1. - L'employeur encourt les amendes administratives prévues au premier alinéa de l'article R. 8115-1 et aux articles R. 8115-2 à R. 8115-7 du code du travail en cas de manquement constaté par les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8112-1 du code du travail :
« 1° Aux dispositions relatives aux durées maximales de travail fixées aux articles L. 3312-6 et L. 4511-1 du même code et aux mesures réglementaires prises pour leur application ;
« 2° Aux dispositions relatives aux durées de conduite et au temps de repos des conducteurs fixées par le règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route, modifiant les règlements (CEE) n° 3821/85 et (CE) n° 2135/98 du Conseil et abrogeant le règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil ;
« 3° Aux dispositions réglementaires relatives aux durées maximales de travail de jour, aux repos et au décompte du temps de travail prises pour l'application des articles L. 2161-1 et L. 2161-2 du présent code ;
« 4° Aux dispositions réglementaires ou conventionnelles relatives à la durée maximale de travail, à la durée maximale de conduite, aux repos et au décompte du temps de travail applicables aux entreprises de transport mentionnées à l'article L. 1321-1, prises en application des articles L. 1311-2, L. 1321-2, L. 1321-4 et L. 1321-5 du présent code et des articles L. 3121-13 à L. 3121-15 et L. 3121-67 du code du travail.
« Les sanctions sont mises en œuvre dans les conditions définies à l'article L. 8113-7 du code du travail. »

Article 114

Le 1° de l'article L. 719-10 du code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :
1° La référence : « L. 713-3 » est remplacée par la référence : « L. 713-13 » ;
2° A la fin, les mots : « prévoyant un aménagement par voie de convention ou accord collectif » sont supprimés.

Article 115

L'article L. 8115-1 du code du travail est ainsi modifié :
1° Au 1°, les références : « L. 3121-34 à L. 3121-36 » sont remplacées par les références : « L. 3121-18 à L. 3121-25 » ;
2° Au 2°, les références : « L. 3131-1, L. 3131-2, » sont remplacées par les références : « L. 3131-1 à L. 3131-3 et ».

Article 116

I. - Au deuxième alinéa de l'article L. 511-1 du code minier, la référence : « L. 8112-3 » est remplacée par la référence : « L. 8112-1 ».
II. - Au premier alinéa de l'article L. 3515-1 et à l'article L. 3819-23 du code de la santé publique, les références : « aux articles L. 8112-1, L. 8112-3 et L. 8112-5 » sont remplacées par la référence : « à l'article L. 8112-1 ».
III. - Le chapitre II du titre Ier du livre Ier de la huitième partie du code du travail est ainsi modifié :
1° L'article L. 8112-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Les attributions des agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent être exercées par des agents de contrôle assimilés dans des conditions fixées par voie réglementaire. » ;
2° L'article L. 8112-3 est abrogé.

Article 117

Le titre II du livre Ier de la huitième partie du même code est complété par un chapitre IV ainsi rédigé :

« Chapitre IV
« De la déontologie des agents du système d'inspection du travail

« Art. L. 8124-1. - Un code de déontologie du service public de l'inspection du travail, établi par décret en Conseil d'Etat, fixe les règles que doivent respecter ses agents ainsi que leurs droits dans le respect des prérogatives et garanties qui leurs sont accordées pour l'exercice de leurs missions définies notamment par les conventions n° 81 et n° 129 de l'Organisation internationale du travail sur l'inspection du travail et au présent livre Ier. »

Article 118

L'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail est ratifiée.

Article 119

I. - La section 4 du chapitre VI du titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifiée :
1° L'article L. 5426-8-1 est ainsi modifié :
a) A la première phrase, les mots : « l'institution prévue à l'article L. 5312-1 » et la seconde occurrence des mots : « l'institution » sont remplacés par les mots : « Pôle emploi » ;
b) La même première phrase est complétée par les mots : « , à l'exclusion des allocations mentionnées au deuxième alinéa du présent article » ;
c) La seconde phrase est supprimée ;
d) Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :
« Pour le remboursement des allocations indûment versées par Pôle emploi pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, Pôle emploi peut, si le débiteur n'en conteste pas le caractère indu, procéder par retenues sur les échéances à venir dues à ce titre.
« Le montant des retenues prévues aux deux premiers alinéas du présent article ne peut dépasser un plafond fixé selon des modalités définies par voie réglementaire, sauf en cas de remboursement intégral de la dette en un seul versement si le bénéficiaire opte pour cette solution. » ;
2° L'article L. 5426-8-2 est ainsi modifié :
a) Après les mots : « propre compte, », sont insérés les mots : « pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, » ;
b) Les mots : « l'institution prévue à l'article L. 5312-1 » sont remplacés par les mots : « Pôle emploi ».
II. - Après la section 1 du chapitre VI du titre II du livre IV de la cinquième partie du même code du travail, est insérée une section 1 bis ainsi rédigée :

« Section 1 bis
« Périodes d'activités non déclarées

« Art. L. 5426-1-1. - I. - Les périodes d'activité professionnelle d'une durée supérieure à trois jours, consécutifs ou non, au cours du même mois civil, non déclarées par le demandeur d'emploi à Pôle emploi au terme de ce mois ne sont pas prises en compte pour l'ouverture ou le rechargement des droits à l'allocation d'assurance. Les rémunérations correspondant aux périodes non déclarées ne sont pas incluses dans le salaire de référence.
« II. - Sans préjudice de l'exercice d'un recours gracieux ou contentieux par le demandeur d'emploi, lorsque l'application du I du présent article fait obstacle à l'ouverture ou au rechargement des droits à l'allocation d'assurance, le demandeur d'emploi peut saisir l'instance paritaire de Pôle emploi mentionnée à l'article L. 5312-10. »

Article 120

I. - Dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement procède avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives à Mayotte à une concertation sur les adaptations nécessaires à l'extension à ce département des dispositions du code du travail et des dispositions spécifiques en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle applicables en métropole ou dans les autres collectivités régies par l'article 73 de la Constitution.
II. - Le code du travail est applicable à Mayotte à compter du 1er janvier 2018.
III. - Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance, dans un délai de quatorze mois à compter de la promulgation de la présente loi, les mesures nécessaires pour :
1° Rendre applicables à Mayotte, le cas échéant avec les adaptations nécessaires, les dispositions du code du travail relevant du domaine de la loi, ainsi que pour rendre applicables à Mayotte les dispositions spécifiques en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle relevant du domaine de la loi et applicables en ces matières en métropole ou dans les autres collectivités régies par l'article 73 de la Constitution ;
2° Procéder à l'abrogation du code du travail applicable à Mayotte.
IV. - Un projet de loi de ratification de l'ordonnance mentionnée au premier alinéa du III est déposé devant le Parlement au plus tard trois mois après la fin du mois suivant la publication de cette ordonnance.

Article 121

L'article L. 5312-10 du code du travail est ainsi modifié :
1° Le second alinéa est ainsi modifié :
a) Les mots : « de l'accord d'assurance chômage prévu » sont remplacés par les mots : « des accords d'assurance chômage prévus » ;
b) Après la référence : « L. 5422-20 », sont insérés les mots : « , statue dans les cas prévus par ces accords selon les modalités d'examen qu'ils définissent » ;
2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
« Il peut, en outre, être créé au sein de Pôle emploi, par délibération de son conseil d'administration, des instances paritaires territoriales ou spécifiques exerçant tout ou partie des missions prévues au deuxième alinéa du présent article. »

Article 122

Le même code est ainsi modifié :
1° Le dernier alinéa des articles L. 1134-4 et L. 1144-3 est supprimé ;
2° Au premier alinéa de l'article L. 1235-4, après le mot : « articles », sont insérées les références : « L. 1132-4, L. 1134-4, L. 1144-3, L. 1152-3, L. 1153-4, » ;
3° Le 3° de l'article L. 1235-5 est complété par les mots : « , en cas de méconnaissance des articles L. 1235-3 et L. 1235-11 ».

Article 123

Après l'article L. 1235-3 du même code, il est inséré un article L. 1235-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1235-3-1. - Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu en méconnaissance des articles L. 1132-1, L. 1153-2, L. 1225-4 et L. 1225-5 et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 8 août 2016.

François Hollande

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

Manuel Valls

La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,

Najat Vallaud-Belkacem

Le ministre des finances et des comptes publics,

Michel Sapin

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Marisol Touraine

Le garde des sceaux, ministre de la justice,

Jean-Jacques Urvoas

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Myriam El Khomri

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Stéphane Le Foll

Le ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique,

Emmanuel Macron

La ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes,

Laurence Rossignol

La ministre de la fonction publique,

Annick Girardin

Le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports,

Patrick Kanner

La ministre des outre-mer,

George Pau-Langevin

(1) loi n° 2016-1088.

- Travaux préparatoires :

Assemblée nationale :

Projet de loi n° 3600 ;

Rapport de M. Christophe Sirugue, au nom de la commission des affaires sociales, n° 3675 ;

Avis de M. Yves Blein, au nom de la commission des affaires culturelles économiques étrangères sociales finances lois de la défense du développement durable, n° 3626 ;

Rapport d'information de Mme Marie-Noëlle Battistel, au nom de la délégation aux droits des femmes, n° 3629 ;

Discussion les 3, 4, 9 et 10 mai 2016. Texte considéré comme adopté, en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, après engagement de la procédure accélérée, le 12 mai 2016 (TA n° 728).

Sénat :

Projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, n° 610 (2015-2016) ;

Rapport de MM. Jean-Marc Gabouty, Jean-Baptiste Lemoyne et Michel Forissier, au nom de la commission des affaires sociales, n° 661 (2015-2016) ;

Texte de la commission n° 662 (2015-2016) ;

Discussion les 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24 et 28 juin et adoption le 28 juin 2016 (TA n° 161, 2015-2016).

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 3886 ;

Rapport de M. Christophe Sirugue, au nom de la commission mixte paritaire, n° 3889.

Sénat :

Rapport de M. Jean-Baptiste Lemoyne, au nom de la commission mixte paritaire, n° 726 (2015-2016) ;

Résultat des travaux de la commission n° 727 (2015-2016).

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 3886 ;

Rapport de M. Christophe Sirugue, au nom de la commission des affaires sociales, n° 3909 ;

Discussion le 5 juillet 2016. Texte considéré comme adopté, en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution le 6 juillet 2016 (TA n° 786).

Sénat :

Projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, n° 771 (2015-2016) ;

Rapport de MM. Jean-Marc Gabouty, Jean-Baptiste Lemoyne et Michel Forissier, au nom de la commission des affaires sociales, n° 790 (2015-2016) ;

Résultat des travaux de la commission n° 791 (2015-2016) ;

Discussion et rejet le 19 juillet 2016 (TA n° 179, 2015-2016).

Assemblée nationale :

Projet de loi, rejeté par le Sénat en nouvelle lecture, n° 3976 ;

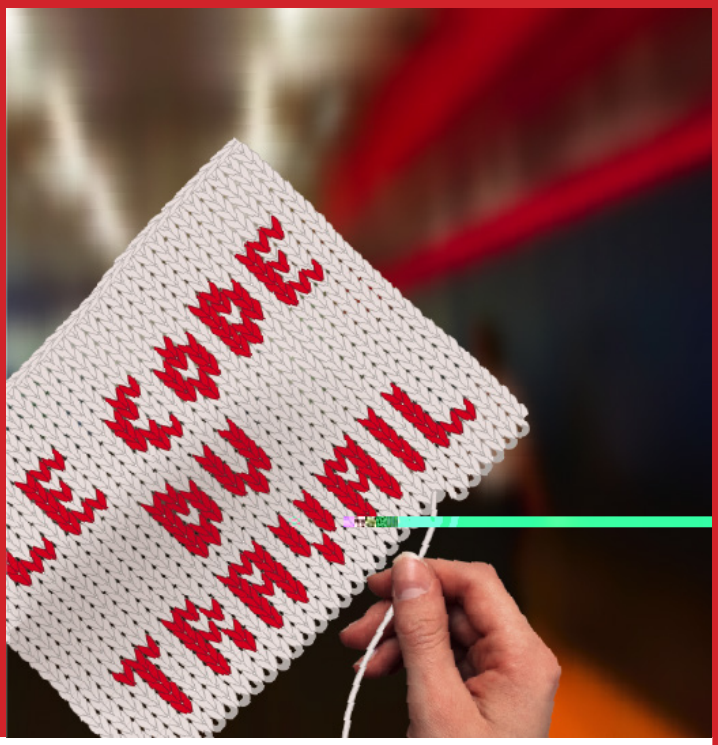
Discussion le 20 juillet 2016. Texte considéré comme adopté, en lecture définitive, en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, le 21 juillet 2016 (TA n° 807).

- Conseil constitutionnel :

Décision n° 2016-736 DC du 4 août 2016 publiée au Journal officiel de ce jour.

ANNEXE 2

LOI TRAVAIL



Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

- REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
- FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA NÉGOCIATION
- SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE
- FAVORISER L'EMPLOI
- MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL
- RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL
- DISPOSITIONS DIVERSES

REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

REFONDATION DU CODE DU TRAVAIL (ART. 1)	
Dispositions de la loi	***Commission de refondation du code du travail*** Une commission d'experts et de praticiens du droit social est chargée de refonder la partie législative du code du travail. Elle dispose d'un délai de deux ans pour remettre au Gouvernement ses travaux. ***HCDS dans la refondation du code du travail*** Les organisations syndicales et patronales seront associées aux travaux de la commission, à travers des auditions. La commission devra également s'appuyer sur les travaux du **Haut conseil du dialogue social**, qui se voit ainsi investi d'une nouvelle mission : mener une réflexion collective sur la refondation du Code du travail et faire état des points d'accords et de désaccords entre les partenaires sociaux sur les évolutions envisagées.
Commentaires FO	***Commission de refondation du code du travail*** La commission n'aura d'autre choix que de s'inscrire dans la philosophie ancrée dans la loi temps de travail et dans l'architecture en 3 niveaux à laquelle FO est opposée. La reprise des règles à droit constant n'est garantie que dans les dispositions supplétives (dispositions qui ne s'appliquent qu'à défaut d'accord). Cela signifie donc qu'un accord peut être susceptible de revenir sur les droits des salariés ! Le problème de l'inversion de la hiérarchie des normes subsiste et risque de s'étendre, dans le cadre de cette recodification, à bien d'autres domaines du droit du travail. ***HCDS dans la refondation du code du travail*** Globalement, l'association des organisations syndicales par la voie d'auditions renvoie à un dialogue social extrêmement *« light »*, sans procédure, ni obligation de réponse aux propositions éventuellement formulées. Le HCDS ne doit pas servir d'alibi pour considérer que la méthode du dialogue social a été privilégiée. D'autant qu'au regard de son fonctionnement, le HCDS n'est pas en mesure de mener une étude et une réflexion approfondies (instance se réunissant occasionnellement, qui ne rend pas formellement d'avis et qui consiste en réalité en des réunions organisées et dirigées par l'administration du travail qui certes consulte mais décide).

PRINCIPE DE NEUTRALITÉ (ART. 2)

Dispositions de la loi	Le principe de neutralité restreignant la manifestation des convictions des salariés peut être inscrit dans le règlement intérieur, à condition que ces restrictions soient : – justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ; – ou justifiées par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ; – et proportionnées au but recherché.
Commentaires FO	Pour FO, l'entreprise ne doit pas être un terrain d'expression des convictions politiques et religieuses. Lors de notre audition devant la commission Badinter, nous avions exprimé notre souhait de voir affirmé le principe de non-discrimination, dans le respect de la laïcité. La notion de neutralité correspond, dans le secteur privé, à ce principe de laïcité. Les restrictions posées dans le règlement intérieur pourront être appréciées par le juge au regard des critères posés, celui du *« bon fonctionnement de l'entreprise »* devant être particulièrement contrôlé, pour ne pas entraîner des restrictions infondées.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES (ART. 3)

Dispositions de la loi	La preuve à établir pour le harcèlement moral et le harcèlement sexuel se fait dans les mêmes conditions que pour la discrimination. Désormais, il faudra présenter des éléments de fait laissant supposer le harcèlement et non plus établir des faits qui permettent de présumer le harcèlement.
Commentaires FO	Pour FO, c'est moins contraignant. Cela permettra de faciliter l'action en justice des salarié(e)s.

AGISSEMENTS SEXISTES ET FONCTION PUBLIQUE (ART. 7)

Dispositions de la loi	L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, comporte désormais une interdiction des agissements sexistes. *« Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».*
Commentaires FO	Pour FO, c'est bien, cela crée une égalité de droits entre les fonctionnaires et les salarié(e)s.

NOUVELLE ARCHITECTURE EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL ET DE CONGÉS (ART. 8)

Dispositions de la loi	Nouvelle architecture : – niveau 1 : ce qui relève de l'ordre public ; – niveau 2 : ce qui peut entrer dans le champ de la négociation collective ; – niveau 3 : les dispositions supplétives applicables, à défaut d'accord ou de dispositions spécifiques de l'accord.
Commentaires FO	Cette réécriture fait ressortir clairement l'affirmation de la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche. FO y est donc totalement opposée puisqu'il s'agit de l'inversion de la hiérarchie des normes ! Il a été annoncé que la refonte du code du travail devait se faire à droit constant. Le seul fait que l'on fasse primer l'accord d'entreprise sur l'accord de branche suffit à établir que cet engagement n'a pas été respecté. Nous n'avons eu de cesse de réclamer la modification de cet article. Malgré tous nos efforts, et même s'il a émis la volonté de renforcer le rôle des branches, le Gouvernement a maintenu, quasiment intégralement, son dispositif en matière de temps de travail. En outre, certaines parties du code relatives à la durée du travail n'ont pas été reprises et modifiées par la loi, par exemple, le repos hebdomadaire et le travail du dimanche. Enfin, cette nouvelle architecture ne facilite absolument pas la lecture ou la compréhension du code du travail, pas plus qu'elle n'allège ce dernier, contrairement à l'objectif annoncé.

TRAVAIL EFFECTIF, ASTREINTES ET ÉQUIVALENCES (ART. 8)

Droit antérieur	***Astreintes*** Définition : période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme temps de travail effectif. **Mise en place par accord collectif étendu** ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, **à défaut** unilatéralement. La programmation individuelle des périodes d'astreinte fait l'objet d'une information préalable 15 jours à l'avance. Les compensations sont obligatoires sous forme de repos ou pécuniaires. .../...

Dispositions de la loi (suite)	***Travail effectif*** Temps d'habillage/déshabillage et de restauration : il appartiendra à l'employeur, à défaut d'accord, et si le contrat de travail ne le prévoit pas, de fixer les contreparties, après consultation du CE ou des DP. Aucun minimum n'est fixé. Temps de trajet : prise en compte de l'incidence du handicap sur le temps de trajet par l'octroi de contreparties sous forme de repos. ***Astreintes*** Définition : période pendant laquelle le salarié, même sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. Tout ce qui n'est pas de l'ordre de l'intervention du salarié est du temps de repos. **Mise en place par accord d'entreprise ou, à défaut** par l'employeur après avis du CE ou des DP et information de l'inspection du travail. La programmation individuelle des périodes d'astreinte fait l'objet d'une information préalable dans un *« délai raisonnable »*. Des compensations à l'astreinte doivent être prévues par accord ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur. ***Équivalences*** Les équivalences peuvent être instituées par convention ou accord de branche étendu (la nécessité d'un décret a disparu) ou, à défaut, par décret en Conseil d'État. La rémunération est fixée par l'accord (la référence à l'usage n'existe plus).
Commentaires FO	***Travail effectif*** FO s'oppose à ce pouvoir unilatéral de fixation des contreparties. C'est pourquoi les dispositions supplétives devraient impérativement fixer les contreparties minimales. ***Astreintes*** La loi nouvelle semble donner davantage de liberté au salarié puisqu'il n'a plus besoin de rester au domicile ou à proximité durant l'astreinte, mais ce n'est qu'un leurre ! Le temps d'attente est encore considéré comme du temps de repos, ce qui est conforme à la vision binaire (temps de travail ou temps de repos) de la directive temps de travail. Toutefois, la question de la rémunération de l'astreinte n'est pas réglée. FO considère que le temps d'astreinte doit être pris en charge sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée par accord de branche. Or, tous les verrous de la négociation de branche ont sauté. Pour FO, il est impératif de les rétablir ! Les dispositions supplétives devraient impérativement fixer des compensations minimales lorsque l'employeur utilise son pouvoir unilatéral. ***Équivalences*** FO est opposée à une mise en place des heures d'équivalence. FO s'interroge sur les possibilités de contester en justice ces dispositions au regard de la directive temps de travail.

DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL (ART. 8)

Droit antérieur	***Durée maximale hebdomadaire*** 48h sur 1 semaine, 44h sur 12 semaines consécutives et 46h possibles sous conditions, **par accord de branche + décret.** ***Durée maximale hebdomadaire absolue*** 60 h par semaine sur autorisation de l'inspecteur du travail en cas de circonstances exceptionnelles. ***Durée maximale quotidienne*** Ne peut excéder 10h par jour, sauf dérogations accordées dans certains cas par l'inspecteur du travail ou par **accord de branche étendu ou d'entreprise et dans la limite de 12h**.
Dispositions de la loi	***Durée maximale hebdomadaire*** 48h sur 1 semaine, 44h voire 46h sur 12 semaines consécutives, par **simple accord d'entreprise** ou, à défaut d'accord sur autorisation de l'autorité administrative. ***Durée maximale hebdomadaire absolue*** 60h par semaine sur autorisation de l'inspecteur du travail *« en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci »*. ***Durée maximale quotidienne*** Elle reste à 10h par jour, sauf dérogations accordées par l'inspecteur du travail ou prévues par décret en cas d'urgence. La loi prévoit 12h par **accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut de branche**, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.
Commentaires FO	La question du temps de travail est directement liée au droit à la santé et à la sécurité des travailleurs. Faire sauter les verrous existants revient à remettre en cause ces droits fondamentaux. Nouvel obstacle à la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.

DURÉE LÉGALE ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES (ART. 8)

Droit antérieur	Fixation du taux de majoration des heures supplémentaires par **accord de branche ou d'entreprise** (si l'accord de branche ne l'interdit pas) : 10% minimum. A défaut d'accord, 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les suivantes.
Dispositions de la loi	Fixation par **accord d'entreprise ou, à défaut par accord de branche** du taux de majoration des heures supplémentaires. Ce taux ne peut être inférieur à 10%. Taux planchers de majoration des heures supplémentaires : 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les suivantes, en l'absence d'accord. .../...

Commentaires FO	L'accord de branche n'est plus protecteur des droits des salariés puisque ses éventuels verrous sautent. L'accord d'entreprise peut donc fixer un taux de majoration inférieur à celui prévu au niveau de la branche, dans la limite de 10%. Malgré nos demandes réitérées et celles de plus de 120 députés de ne pas laisser à l'entreprise la possibilité de fixer une majoration inférieure à 25% sans que la branche l'y autorise, le Gouvernement a maintenu sa position créant ainsi un risque de dumping social entre les entreprises, selon le taux applicable.

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE PÉRIODE SUPÉRIEURE À LA SEMAINE (ART. 8)

Droit antérieur	Aménagement pouvant aller jusqu'à l'année par accord collectif. Aménagement sur 4 semaines par décision unilatérale
Dispositions de la loi	Aménagement pluriannuel par accord collectif. La période de référence peut aller jusqu'à 3 ans si l'accord de branche l'autorise. À défaut, cette période est limitée à un an. A défaut d'accord collectif, par décision unilatérale, sur 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et sur 4 semaines pour les autres.
Commentaires FO	FO considère que l'aménagement sur 3 ans n'est pas conforme à la directive européenne. Pourquoi un traitement différent selon la taille de l'entreprise ?

CONVENTIONS DE FORFAIT (ART. 8)

Droit antérieur	Accord collectif obligatoire devant, pour être valide, contenir de nombreuses clauses.
Dispositions de la loi	– Un **accord d'entreprise ou, à défaut de branche** est indispensable pour autoriser la conclusion de conventions de forfait. L'accord doit contenir certaines dispositions obligatoires déterminant le cadre général des conventions de forfait. Cependant, en l'absence de certaines modalités spécifiques dans l'accord, la convention de forfait en jours reste valable si l'employeur a fixé unilatéralement ces modalités. Sont visées notamment les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié, celles relatives à l'entretien périodique avec le salarié et celles concernant l'exercice du droit à la déconnexion. – L'employeur doit s'assurer **régulièrement** que la charge de travail est raisonnable. – Sécurisation des accords conclus avant l'entrée en vigueur de la loi.
Commentaires FO	Pas de garanties suffisantes dans la mesure où de nombreuses modalités pratiques sont laissées, le cas échéant, au pouvoir unilatéral de l'employeur. Le législateur a cherché à renforcer le contrôle de la charge de travail du salarié. Mais, selon quelles modalités ? Et pour quelle effectivité ? Dans la mesure où la périodicité de ce contrôle devra être déterminée par l'accord, il risque d'y avoir de fortes disparités selon les entreprises.

TRAVAIL DE NUIT (ART. 8)	
Droit antérieur	***Mise en place*** **Par accord de branche étendu ou d'entreprise.** ***Période de nuit*** Comprise entre 21h et 6h. ***Durée maximale hebdomadaire de travail*** La durée maximale hebdomadaire de travail du travailleur de nuit est de 40h calculée sur une période de 12 semaines. Possibilité de la porter à 44h par accord de branche étendu, par accord d'entreprise ou d'établissement. ***Intégration du travail en soirée dans le travail de nuit.*** ***Surveillance médicale*** Le salarié bénéficie d'une visite médicale avant affectation à un poste de nuit puis au moins tous les 6 mois.
Dispositions de la loi	***Mise en place*** **Par accord d'entreprise ou, à défaut de branche.** ***Période de nuit*** comprise entre 21h et 7h. ***Durée maximale hebdomadaire de travail*** La durée maximale hebdomadaire de travail du travailleur de nuit est calculée sur une période de 12 semaines consécutives. La durée maximale hebdomadaire de 40h peut être, dans certaines situations portée à 44h par accord d'entreprise ou, à défaut de branche. ***Surveillance médicale*** La surveillance médicale du travailleur de nuit est modifiée puisque sa fréquence n'est plus précisée (*« suivi individuel régulier de son état de santé »*) et qu'il ne bénéficie plus d'une visite médicale avant affectation à un poste de nuit. ***Travail de soirée*** Il est prévu que l'accord prévoyant le travail de soirée dans les ZTI fixe, non seulement des compensations liées aux gardes d'enfants, mais aussi à la prise en charge des personnes dépendantes (nouveauté).
Commentaires FO	La loi fait sauter le verrou de la branche en permettant la mise en place du travail de nuit directement par accord d'entreprise. Le Gouvernement avait tenté d'étendre la période de calcul de la durée hebdomadaire de travail à 16 semaines. Finalement, retour au droit constant dont on ne peut que se satisfaire, car une telle extension aurait été nécessairement préjudiciable à la santé et la sécurité des travailleurs pourtant affirmées comme des dispositions d'ordre public (cf. art. L. 3122-1). .../...

Commentaires FO (suite)	***Surveillance médicale*** FO condamne la disparition de la surveillance médicale tous les 6 mois. Le projet considère le principe d'une contrepartie obligatoire comme étant d'ordre public. Pour autant, il ne la chiffre pas. FO considère que les compensations doivent être prévues par accord de branche et que les dispositions supplétives doivent fixer des compensations minimales.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET TRAVAIL INTERMITTENT (ART. 8)

Dispositions de la loi	À droit constant, sous réserve des conséquences de l'inversion de la hiérarchie des normes qui fait primer la négociation d'entreprise.
Commentaires FO	Cette inversion se retrouve essentiellement dans la mise en place du temps partiel qui pourra se faire directement par accord d'entreprise. Le verrou de la branche saute également, s'agissant du travail intermittent.

REPOS QUOTIDIEN (ART. 8)

Dispositions de la loi	À droit constant, sous réserve de l'inversion de la hiérarchie des normes : *« convention d'entreprise (…) ou, à défaut convention de branche ».*
Commentaires FO	Suppression du verrou de la branche, s'agissant des dérogations au repos quotidien. Tout le chapitre II du code du travail sur le repos hebdomadaire et le travail dominical n'est pas repris dans la loi.

JOURS FÉRIÉS ET JOURNÉE DE SOLIDARITÉ (ART. 8)

Dispositions de la loi	Réécriture des articles à droit constant. L'indemnisation des jours fériés des saisonniers est désormais prévue dans les mêmes conditions que les salariés sous CDI ou CDD (ancienneté de 3 mois). S'agissant des DOM, de Saint Barthélémy et de Saint Martin, un nouvel article énumère les jours fériés qui seront consacrés à la commémoration de l'abolition de l'esclavage.
Commentaires FO	Pourquoi la nouvelle architecture n'a-t-elle pas été appliquée aux dispositions relatives au 1er Mai ? Est-ce parce que c'est obligatoirement d'ordre public ? Le chapitre IV sur les dispositions particulières à l'Alsace/Moselle n'est pas recodifié. Mayotte n'est pas visée dans l'énumération des jours fériés consacrés à la commémoration de l'abolition de l'esclavage.

CONGÉS PAYÉS (ART. 8)

Dispositions de la loi	Réécriture à droit constant, sous réserve de quelques améliorations : – prise des congés dès l'embauche et non plus à compter de l'ouverture des droits ; – suppression de la privation de l'indemnité compensatrice de congés payés en cas de faute lourde ; – extension aux hommes de moins de 21 ans du congé supplémentaire pour enfants à charge ; – possibilité de prendre plus de 24 jours consécutifs de congés pour les salariés ayant un enfant ou un adulte handicapé ou une personne âgée en perte d'autonomie.
Commentaires FO	Le nombre de jours de congés a été quantifié dans l'ordre public. Il n'est donc pas possible de prévoir par accord un nombre inférieur. S'agissant de l'indemnité de congés payés, on relève qu'il n'y a pas d'architecture en 3 parties. Les dispositions sont reprises dans l'ordre public et dans les mêmes formes. Peu d'efforts de mise en conformité de la législation des CP avec le droit européen (ex. report des congés en cas de maladie etc.), ce que ne cesse de réclamer FO auprès des pouvoirs publics.

CONGÉS D'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE (ART. 9)

Dispositions de la loi	***Congés pour événements familiaux*** Durée de ces congés pas chiffrée dans l'ordre public. Mais seulement dans les dispositions conventionnelles. Durée déterminée par l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche. Dans les dispositions chiffrées, il est accordé : – 3 jours au lieu de 1 ou 2 à l'heure actuelle en cas de décès d'un proche (le décès du concubin est une nouveauté) ; – 5 jours au lieu de 2 pour le décès d'un enfant ; – 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant (nouveauté). ***Congé de solidarité familiale*** La durée du congé n'est fixée que dans les dispositions supplétives. ***Congé de proche aidant*** Même remarque pour la durée du congé. ***Congé sabbatique*** Même remarque pour les conditions d'ancienneté, les durées minimales et maximales. Pour tous ces congés, harmonisation de la contestation qui peut être portée directement devant le conseil de prud'hommes qui statue en la forme des référés.
Commentaires FO	Cette réécriture ne concerne pas tous les congés liés à la famille. Il est extrêmement choquant que pour les trois derniers congés, le chiffrage n'intervienne que dans le niveau 3. .../....

Commentaires FO (suite)	Risque : que l'accord collectif prévoie une durée ou des conditions inférieures à celles fixées dans le niveau supplétif. Heureusement, les conditions d'ancienneté, s'agissant du congé de proche aidant, ont été réintégrées dans l'ordre public. La compétence du conseil de prud'hommes en cas de contestation pose la question des moyens octroyés aux CPH pour rendre une décision dans des délais raisonnables qui permettent aux salariés de bénéficier des congés en temps voulu.

CONGÉ POUR ENGAGEMENT ASSOCIATIF, POLITIQUE OU MILITANT (ART. 9)

Dispositions de la loi	***Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen*** Ce congé permet aux mandatés des organisations syndicales de salariés de se rendre aux réunions des instances telles que : COPAREF, CREFOP, OPCA, Fongecif,… Le texte amende la procédure d'autorisation d'absence. ***Congé pour acquisition de la nationalité*** Ce congé est étendu, dans les mêmes conditions, au conjoint de la personne qui souhaite assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française. Pour tous ces congés, harmonisation de la contestation qui peut être portée directement devant le conseil de prud'hommes qui statue en la forme des référés.
Commentaires FO	***Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen*** En cas de refus de l'employeur d'accorder l'autorisation d'absence, l'avis des IRP est un avis simple et non plus un avis conforme. Le rôle d'arbitre de l'inspecteur du travail est supprimé. Le délai pour adresser la demande aurait vocation à être fixé par accord d'entreprise, à défaut par accord de branche, à défaut par décret en Conseil d'Etat. Or, une telle disposition est source d'inégalités et de complexité inutiles. FO continue de demander la mise à jour de l'arrêté listant les instances concernées.

CONGÉ ET PÉRIODE DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL POUR LA CRÉATION OU LA REPRISE D'ENTREPRISE (ART. 9)

Commentaires FO	Même remarque que pour les autres congés, sur le chiffrage dans le niveau 3.

PROTECTION DE LA MATERNITÉ (ART. 10)

Dispositions de la loi	Allongement de 4 à 10 semaines de la période de protection contre le licenciement de la salariée à l'issue de son congé maternité. Point de départ de la période de protection reporté à l'expiration des congés payés pris immédiatement après le congé maternité.

COMPTE ÉPARGNE TEMPS (ART. 11)	
Eléments de loi	Dispositif repris à droit constant : uniquement par accord. Pas par décision unilatérale.

SÉCURISATION DES CONVENTIONS DE FORFAIT (ART. 12)	
Dispositions de la loi	La sécurisation des conventions de forfait conclues avant la publication de la loi est prévue.
Commentaires FO	Toujours cette volonté de sécuriser les employeurs…

ARTICLE 13	
Dispositions de la loi	Il est demandé au Gouvernement de présenter au parlement dans un délai de 9 mois un *« rapport sur la redéfinition, l'utilisation et l'harmonisation des notions de jour et, en tant que de besoin, l'adaptation de la quotité des jours dans la législation du travail et de la sécurité sociale ».*

FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA NÉGOCIATION

NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES (ART. 16)

Dispositions de la loi	Une convention ou un accord collectif de travail peut définir le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires, dans la limite de : – 3 ans pour les négociations annuelles, – 5 ans pour les négociations triennales, – 7 ans pour les négociations quinquennales. La faculté de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail n'est ouverte qu'aux entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle. En l'absence de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle, l'employeur sera tenu d'établir chaque année un plan d'action. Une OS signataire peut, pendant la durée de l'accord, demander à ce que la négociation sur les salaires soit engagée.
Commentaires FO	La loi procède à une accentuation de la fragilisation des NAO, entamée par la loi Rebsamen qui avait permis de négocier dans l'entreprise les thèmes et la périodicité des NAO. La loi Travail ajoute la possibilité d'adapter les thèmes et la périodicité des négociations obligatoires de branche ou d'entreprise par tout accord, y compris par accord de branche. Ainsi, par exemple, la négociation salariale pourra se tenir tous les 3 ans. Dans une période difficile en termes de pouvoir d'achat des salariés, il est aberrant de permettre de ne pas négocier sur ce thème annuellement. De même, pour FO, permettre aux branches de retarder la périodicité des négociations concernant la révision des classifications et l'égalité professionnelle des branches (respectivement de 7 et 5 ans) reviendrait à retarder l'égalité professionnelle. Par ailleurs, qu'en sera-t-il de l'articulation entre un accord de branche et un accord d'entreprise prévoyant des dispositions différentes en la matière ? En l'absence de disposition contraire, pour FO, l'accord plus favorable devrait prévaloir.

MÉTHODE DE NÉGOCIATION, PRÉAMBULE, DURÉE, PUBLICITÉ (ART. 16)

Dispositions de la loi	***Méthode*** • Une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties. Notamment en précisant la nature des informations partagées entre les négociateurs, en définissant les principales étapes du déroulement des négociations et en prévoyant éventuellement des moyens supplémentaires ou spécifiques (volume de crédits d'heures, modalités de recours à l'expertise…). • Un accord de branche **définit** la méthode applicable à la négociation au niveau de l'entreprise. Cet accord s'impose aux entreprises n'ayant pas conclu d'accord définissant la méthode de négociation. Dans ces 2 hypothèses, sauf si l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'entraîne pas la nullité des accords conclus, dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties. .../...

Dispositions de la loi (suite)	***Préambule*** La convention ou l'accord contient un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu. La convention ou l'accord définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous. L'absence de préambule ou la méconnaissance des conditions ou des clauses de suivi n'est pas de nature à entraîner la nullité.
Commentaires FO	***Méthode*** Un accord de branche pourrait prévoir une méthode de négociation s'imposant aux entreprises seulement si elles n'ont pas conclu d'accord sur ce point. Pour FO, un accord d'entreprise ne doit pas permettre d'écarter un accord de branche, les conditions de loyauté prévues au niveau de la branche doivent s'additionner avec celles prévues dans l'entreprise. Par ailleurs, en l'absence d'obligation de conclure un accord collectif sur ce point, nous regrettons qu'il n'y ait pas de minima légaux en matière de conditions concrètes de négociation propres à assurer la loyauté (exemple : délai de communication des informations, nombre de réunions et délais entre 2 réunions…).
Dispositions de la loi	***Durée*** À défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans. Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.
Commentaires FO	Pour FO, fixer par défaut une durée de 5 ans aux accords va entraîner une insécurité juridique et va à l'encontre de l'objectif de maintien d'une couverture conventionnelle des salariés.
Dispositions de la loi	***Publicité*** Les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable. Les accords collectifs seront publics, sauf s'il y a un consensus des partenaires sociaux signataires pour acter, en aval de la négociation, qu'une partie de l'accord ne doit pas l'être. À défaut d'un tel acte, et si un des signataires le demande, les DIRECCTE seront chargées de l'anonymiser, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État. Le Gouvernement devra remettre un rapport au Parlement sur la mise en œuvre de cette mesure, au plus tard le 30 septembre 2018.
Commentaires FO	Pour FO, la publicité des accords collectifs d'entreprise est effectivement nécessaire pour garantir l'accessibilité des salariés au droit conventionnel qui leur est applicable. L'employeur ne pourra s'opposer seul à la publicité d'un accord d'entreprise. Mais, le renvoi à la négociation collective sur ce point évince tout pouvoir du juge qui aurait pu vérifier si la publication avait réellement vocation à être *« préjudiciable à l'entreprise »* (ce critère n'étant plus exigé dans la dernière version de la loi). .../...

Commentaires FO (suite)	Or, au regard de l'accessibilité du droit conventionnel et de l'importance (regrettable) des accords d'entreprise comme sources de droit, suite à cette loi, la publicité des accords collectifs d'entreprise est fondamentale et doit être la plus large possible. Par ailleurs, l'anonymisation doit être comprise comme la faculté pour un signataire de ne pas voir apparaître ses nom/prénom, mais non comme la faculté d'une organisation syndicale de masquer sa signature.

RÉVISION DES ACCORDS (ART. 17)

Dispositions de la loi	La loi instaure de **nouvelles règles de révision** d'un accord interprofessionnel, d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. **Engagement de la procédure** en 2 temps : – jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu : par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes ; – à l'issue de ce cycle : par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. **Validité de l'avenant de révision :** renvoi aux nouvelles règles de validité des accords collectifs (soit pour le niveau de l'entreprise : 50% ou 30% + référendum). **La révision devient possible en l'absence de délégués syndicaux** dans l'entreprise ou l'établissement avec : – les représentants élus titulaires du personnel, expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel ; – ou, à défaut, les représentants élus titulaires du personnel non mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ; – ou, si aucun élu n'a manifesté le souhait de négocier (ou réviser), un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel. Par ailleurs, **les accords négociés et conclus par des salariés mandatés peuvent porter sur toutes mesures** pouvant être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement (la limitation tenant aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif est supprimée).
Commentaires FO	L'objectif des nouvelles règles de révision des accords est de permettre plus facilement aux entreprises de revenir sur les droits conventionnels des salariés. Pour ce faire, la faculté de réviser et de conclure un avenant de révision à tous les niveaux (inter-professionnel, branche, entreprise ou établissement) est tout simplement alignée sur les règles de négociation et de conclusion des accords collectifs. Pourtant, la révision est un mécanisme qui a pour effet de mettre fin aux dispositions conventionnelles antérieures et supprime donc des droits. La révision, contrairement à la conclusion d'un nouvel accord, empêche en effet la coexistence de 2 accords autonomes dont l'application se règle par le principe de faveur.

DÉNONCIATION DES ACCORDS (ART. 17)

Dispositions de la loi	La négociation d'un accord de substitution s'engage dans les 3 mois qui suivent le début du préavis (et non plus dans les 3 mois qui suivent la fin du préavis). Qui plus est, il sera possible de conclure l'accord de substitution à l'accord dénoncé, avant l'expiration du délai de préavis.
Commentaires FO	Le point de départ de la négociation de l'accord de substitution ayant été avancé, on se demande bien à quoi sert dorénavant le préavis précédant la dénonciation. Pourtant, le préavis constitue une période durant laquelle les syndicats s'organisent et définissent leurs revendications en vue de la disparition de l'accord et des avantages individuels acquis qui seraient maintenus.

AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS – AIA (ART. 17)

Dispositions de la loi	– Lorsque la convention dénoncée n'a pas été remplacée dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis ; – ou lorsque la convention mise en cause n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le même délai : les salariés conservent **une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois**
Commentaires FO	La nouvelle définition de l'AIA, strictement basée sur le montant de la rémunération annuelle des douze derniers mois, est plus restrictive que l'ancienne définition. Vont ainsi disparaitre : – les avantages en temps ou en repos (exemple : les jours de congés supplémentaires) ; – les avantages conventionnels en argent dont le salarié n'a pas bénéficié l'année précédente (exemple : le chômage de jours fériés ou de ponts) ; – les avantages dont le salarié avait seulement vocation à bénéficier (exemple : un sursalaire familial).

MISE EN CAUSE DES ACCORDS (ART. 17)

Dispositions de la loi	Dans une hypothèse de mise en cause d'une convention collective (fusion, cession, scission…), il sera possible d'anticiper de 2 nouvelles manières : 1. Les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont transférés peuvent négocier et conclure un accord de substitution, dont la durée ne peut excéder 3 ans. Cet accord s'appliquera sauf disposition contraire de l'accord applicable dans l'entreprise d'accueil. ➡ L'audience nécessaire à la validité de cet accord de substitution s'apprécie dans le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés. .../...

MISE EN CAUSE DES ACCORDS (ART. 17)

Dispositions de la loi	2. Les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives des entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise où l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés. ➡ L'audience nécessaire à la validité de cet accord de substitution s'apprécie dans le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné.
Commentaires FO	**1er cas d'anticipation :** il a pour objet d'exclure les organisations syndicales de l'entreprise d'accueil et de permettre à l'entreprise qui va être fusionnée de négocier des conditions plus avantageuses pour l'employeur qui va récupérer les salariés transférés. Notamment, la loi veut permettre à l'employeur d'éviter l'application combinée de la convention mise en cause et de la convention collective d'accueil, qui se fait au regard du principe du plus favorable pour les salariés. **2ème cas d'anticipation :** l'accord de substitution peut être négocié avec les organisations syndicales concernées (c'est-à-dire celles de l'entreprise cessionnaire comme celles de l'entreprise cédée) pour entrer en vigueur au jour de la mise en cause. Ce qui permet, comme en matière de dénonciation, de supprimer le préavis, pour éviter au maximum l'application de deux conventions collectives !

ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS – CONTENTIEUX (ART. 18-III)

Droit antérieur	Contentieux contre la décision de l'autorité administrative en matière de perte de la qualité d'établissement distinct relevant des tribunaux administratifs.
Dispositions de la loi	En cas de contestation suite à la perte de la qualité d'établissement distinct, cette décision relève de la compétence judiciaire.
Commentaires FO	Il s'agit d'une harmonisation avec le régime de compétence juridictionnelle prévu par la loi Macron en matière de : – répartition du personnel dans les collèges électoraux, conditions d'ancienneté pour l'électorat et l'éligibilité, qualité d'établissement distinct (CE et DP) ; – nombre d'établissements et répartition des sièges entre les établissements et les catégories de personnel (CCE).

VALIDATION DES ACCORDS EMPLOYEUR/IRP EN L'ABSENCE DE DS OU D'ÉLU MANDATÉ (ART. 18-IV)

Dispositions de la loi	L'exigence de validation par la commission paritaire de branche pour la validité des accords conclus avec les élus du personnel dans les entreprises dépourvues de délégué syndical est supprimée au profit d'une simple transmission pour information à la commission paritaire de branche. Cette transmission pour information n'est pas réellement obligatoire puisqu'à défaut, l'accord entrera tout de même en vigueur.

.../...

Commentaires FO	Cette modification, présentée par le Gouvernement comme visant à favoriser la négociation dans les TPE-PME aura effectivement pour effet de faciliter la conclusion d'accords en l'absence d'organisations syndicales. Poursuite donc de l'objectif de contournement des syndicats dans l'entreprise, qui plus est dans le cadre d'une loi donnant un large pouvoir de dérogation à la négociation d'entreprise. La réintroduction de la validation par la commission paritaire de branche avait été une maigre victoire dans le cadre de l'adoption de la loi Rebsamen. Ce que le Gouvernement nous retire à nouveau en se déjugeant un an après. Par ailleurs, le rôle de la commission paritaire de branche se trouve fortement amputé puisque aucune sanction n'est prévue en cas de non transmission pour information à la commission.

RÉUNION DE LA DUP EN VISIOCONFÉRENCE (ART. 18-VIII)

Droit antérieur	Possibilité de réunions en visioconférence pour les CE, CCE, Comité de groupe, Comité européen, CHSCT et ICCHSCT par accord entre les IRP et l'employeur. L'employeur peut l'imposer pour 3 réunions par an au maximum en l'absence d'accord.
Dispositions de la loi	Extension de la visioconférence à la DUP, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des DP. Même régime également pour les réunions des comités de sociétés et de coopératives européennes.
Commentaires FO	FO est défavorable à l'extension et la banalisation de ce moyen de communication, d'autant plus lorsque c'est à l'initiative seule de l'employeur.

MISE À DISPOSITION DES INFORMATIONS RÉCURRENTES OBLIGATOIRES POUR LE CHSCT DANS LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (ART. 18-X)

Droit antérieur	Les informations récurrentes obligatoires dues au CE et au CHSCT sont mises à disposition dans la BDES.
Dispositions de la loi	La mise à disposition des informations vaut désormais communication au CHSCT, comme cela était déjà prévu pour le CE..
Commentaires FO	C'était un *« oubli »* de la loi Rebsamen. Cohérence dans la régression des droits du CHSCT. Depuis la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, FO reste opposée au dispositif qui exonère l'employeur d'une transmission physique des supports d'information périodiques obligatoires aux représentants du personnel et au fait que cette mise à disposition vaille transmission et fasse courir les délais de consultation des IRP. Ce dispositif alourdit la tâche des IRP qui ne se voient pas, parallèlement, octroyer de moyens supplémentaires, voire en perdent avec la DUP ou le regroupement conventionnel d'instances.

DÉLAI D'UN AN ACCORDÉ À L'EMPLOYEUR APRÈS FRANCHISSEMENT DU SEUIL DE 300 SALARIÉS POUR SE CONFORMER À L'ENSEMBLE DES OBLIGATIONS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION LIÉES AUX ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES DU CE (ART. 18-XI)

Dispositions de la loi	Insertion d'un nouvel article L. 2323-26-1 : délai d'un an après le franchissement du seuil de 300 salariés pour se conformer à toutes les obligations d'information et de consultation du CE.
Commentaires FO	Opposition de FO au dispositif global qui laisse aux employeurs 1 an pour se conformer à leurs obligations d'information-consultation, dans des entreprises qui ont justement les moyens matériels et humains de s'y conformer sans difficulté majeure…

INSERTION DANS LA BDES DES INFORMATIONS TRIMESTRIELLES AU CE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 300 SALARIÉS (ART. 18-XII)

Droit antérieur	Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur les commandes, retards cotisations sociales, nombre de contrats de travail temporaire.
Dispositions de la loi	Les informations sont mises à disposition dans la BDES et cette mise à disposition vaut communication au CE.
Commentaires FO	C'était un *« oubli »* de la loi Rebsamen ; mise en cohérence. Même commentaire que sur l'article 9-IV : depuis la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, FO reste opposée au dispositif qui exonère l'employeur d'une transmission physique des supports d'information périodiques obligatoires aux représentants du personnel et au fait que cette mise à disposition vaille transmission et fasse courir les délais de consultation des IRP.

ACCORD DÉTERMINANT L'ORDRE ET LA SUCCESSION DES CONSULTATIONS DES COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT ET DU COMITÉ CENTRAL (ART. 18-XIII)

Droit antérieur	Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au comité central d'entreprise dans des délais fixés par décret en Conseil d'État (Décret n°2016-868 du 29 juin 2016).
Dispositions de la loi	Un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement sont consultés.
Commentaires FO	Complément à la loi Rebsamen qui était muette sur ce point. Il n'est pas précisé si c'est un accord collectif ou un accord atypique employeur/IRP. Depuis la loi sur le dialogue social d'août 2015, FO reste opposée au dispositif qui encadre dans des limites trop restrictives les compétences des comités d'établissements, au risque de les priver de consultations pourtant légitimes au regard du principe constitutionnel de participation des travailleurs *« à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises »*, et source de contentieux.

MÊME DISPOSITIF APPLIQUÉ AUX CHSCT ET ICCHSCT (ART. 18-XIV)

Droit antérieur	L'ICCHSCT (instance de coordination) est seule consultée sur les mesures d'adaptation d'un projet commun à plusieurs établissements. Les CHSCT concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement. Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs CHSCT, l'avis rendu par chaque CHSCT est transmis à l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat (Décret n°2016-868 du 29 juin 2016).
Dispositions de la loi	Un accord peut déterminer l'ordre et les délais de consultation des CHSCT et de l'ICCHSCT ; à défaut, les délais sont fixés par décret.
Commentaires FO	Depuis la loi sur le dialogue social d'août 2015, FO reste opposée au dispositif qui encadre dans des limites trop restrictives les compétences des CHSCT d'établissements, au risque de les priver de consultations pourtant légitimes au regard du principe constitutionnel de participation des travailleurs *« à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises »*, et source de contentieux.

DÉTERMINATION DU PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIÉS, PAR ACCORD REGROUPANT LES IRP (ART. 18-XIII)

Droit antérieur	Le PAP (Protocole d'Accord Préélectoral) peut déterminer le nombre et la délimitation des établissements distincts d'une entreprise à établissements multiples. L'accord doit être adopté à la double majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. A défaut d'accord, l'autorité administrative est seule compétente pour procéder à la qualification d'établissement distinct.
Dispositions de la loi	Par dérogation aux dispositions concernant les protocoles d'accords préélectoraux les accords majoritaires prévoyant le regroupement des instances de représentation du personnel (DP et/ou CE et/ou CHSCT) peuvent également déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.
Commentaires FO	Il faut être vigilant. Risque de figer la représentativité pour une durée indéterminée (jusqu'à dénonciation par une partie signataire de l'accord majoritaire). L'autorité administrative voit sa compétence écartée. Risque de centralisation des IRP, de disparition de certaines IRP (DP, CHSCT) au plus près des salariés en fonction du périmètre choisi pour définir les établissements.

BILAN D'APPLICATION DE LA BDES (ART. 20)

Dispositions de la loi	Nouveau. Dans un délai d'un an suivant la promulgation de la loi, le Gouvernement et les partenaires sociaux réalisent un bilan de l'application de la BDES et sur son articulation avec les autres documents d'information obligatoires.
Commentaires FO	Peu de choses à attendre de ce type d'engagement de la part du Gouvernement… Risque : que cela justifie éventuellement des aménagements moins favorables en matière de droit à l'information et à la consultation.

RÈGLES DE VALIDITÉ DES ACCORDS – RÉFÉRENDUM (ART. 21)

Dispositions de la loi

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à :

– sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **plus de 50%** des suffrages exprimés en faveur d'organisations **représentatives**.

OU, à défaut,

– sa signature par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli **plus de 30%** des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives ;

– et s'il est **approuvé par les salariés à la majorité des suffrages** exprimés.

Concernant le référendum :

– la demande de consultation des salariés doit émaner d'une ou plusieurs de ces organisations totalisant plus de 30% des suffrages, dans le délai d'un mois à compter de la signature de l'accord ;

– l'employeur doit organiser cette consultation dans les 2 mois, si à l'issue d'un délai de huit jours à compter de la demande de consultation, le score de 50% n'a toujours pas été atteint ;

– la consultation peut être organisée par voie électronique et ses modalités sont prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations **signataires**.

Les mêmes règles de validité sont posées pour :

– l'accord collectif catégoriel (art. L. 2232-13 C. trav.) ;

– l'accord collectif ne concernant que des journalistes (art. L. 7111-9 C. trav.) ;

– ou que les personnels navigants techniques (art. L. 6524-4 du code des transports) ;

– les accords collectifs applicables au personnel de Voies navigables de France (art. L. 4312-3-2 du code des transports) ;

– les accords d'établissement applicables aux personnels des établissements du réseau des chambres d'agriculture (art. L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime) ;

– les accords applicables aux personnels de l'agence régionale de santé (art. L. 1432-11 du code de la santé publique).

➡ Le référendum est alors effectué à l'échelle du ou des collèges concernés.

Des règles spécifiques de validité sont posées pour les conventions ou accords régionaux et nationaux dans le périmètre des chambres d'agriculture.

.../...

Commentaires FO	Le fait majoritaire est renforcé : l'opposition est supprimée au profit, soit d'une audience d'au moins 50%, soit d'une audience d'au moins 30% et d'une majorité des salariés. Attention, dorénavant les taux d'audience seront exprimés en poids, donc recalculés sur les seules organisations représentatives. FO a fermement combattu ce recours au référendum qui fragilise la démocratie sociale et nie la légitimité des organisations syndicales. Il permet aux organisations signataires minoritaires d'utiliser les salariés contre les OS majoritaires non signataires. D'autant que ces OS non signataires peuvent concrètement représenter près de 70% des salariés, voire davantage, puisque l'on ne comptabilise plus les suffrages obtenus par les OS non représentatives. Le référendum va également accentuer les oppositions entre catégories de salariés et rendre le climat social parfois difficile. Comment préservera-t-on les droits des catégories de salariés davantage touchées par un accord collectif ? Pour exemple, le référendum chez SMART, où les salariés avaient votés pour le projet à 56%, des divergences s'étaient révélées entre cadres (approuvant à 74%) et ouvriers (approuvant à 39%). Les organisations syndicales signent par référence à l'intérêt collectif de la profession et en prenant en compte l'ensemble des catégories de salariés. Le référendum n'est, quant à lui, que l'expression de la somme des intérêts particuliers des salariés. Ainsi, par exemple, les catégories de salariés les plus aptes à retrouver un emploi ont une vision à court terme de leurs droits et avantages et accepteront plus volontiers une prime supplémentaire en contrepartie de la destruction de droits collectifs ayant des répercussions à long terme (telle une augmentation des cadences ou du temps de travail).
Dispositions de la loi	Ce nouveau mode de validité des accords est applicable : – **immédiatement pour les nouveaux accords d'entreprise conclus en vue de la préservation ou du développement de l'emploi** (cf article 11 de la loi) ; – **à compter du 1er janvier 2017 pour les accords collectifs portant sur la durée du travail, les repos et les congés** ; – **à compter du 1er septembre 2019 pour les autres accords collectifs** ; – **sauf pour les accords de maintien de l'emploi** issus de la loi de sécurisation du 14 juin 2013, qui demeurent donc soumis à une signature par des organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives. Le gouvernement remet au parlement, au plus tard le 31 décembre 2018, un rapport faisant le bilan de la mise en œuvre des nouvelles règles de validité des accords d'entreprise, notamment celles relatives à la consultation des salariés.
Commentaires FO	Les nouvelles règles de validité et le recours au référendum seront applicables à terme à l'ensemble des accords collectifs (sauf accords de maintien de l'emploi). MAIS étant immédiatement applicables aux accords de préservation ou de **développement** de l'emploi, autant dire qu'elles seront immédiatement applicables, à de nombreux accords, s'ils sont présentés comme préservant ou développant l'emploi.
Dispositions de la loi	Le mode spécifique de validité de certains accords est supprimé, ce qui conduit à renvoyer au nouveau mode de conclusion de tout accord (50% ou 30% + référendum). .../....

Dispositions de la loi (suite)	Il en est ainsi des accords : – de l'article L. 2242-20, prévoyant la possibilité de fusionner des thèmes de NAO et d'en modifier la périodicité ; – de l'article L. 2391-1, permettant, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le regroupement au sein d'une instance unique des DP, du CE et du CHSCT ou de deux de ces institutions représentatives.
Commentaires FO	Il en résulte que les accords dérogatoires en matière de NAO et ceux permettant la fusion des IRP dans les entreprises d'au moins 300 salariés seront plus faciles à conclure. Leur mode de conclusion actuel (au moins 50% des suffrages) est supprimé et de ce fait, aligné sur le mode de conclusion général de conclusion des accords d'entreprise. Le recours au référendum en cas d'accord signé par 30% des organisations syndicales représentatives soulève la question de la légitimité des salariés pour valider des accords dérogeant à des droits des IRP et des organisations syndicales. Quid, par exemple, d'un accord réduisant les droits des IRP ou des OS en contrepartie de l'octroi d'une prime supplémentaire ?

ACCORDS POUR LA PRÉSERVATION OU LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI PRIMANT SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL (ART. 22)

Droit antérieur	Sauf exceptions expressément visées par la loi, le contrat de travail peut déroger dans un sens plus favorable à la loi et à l'accord collectif. En revanche, l'accord collectif ne peut déroger, dans un sens moins favorable, au contrat de travail.
Dispositions de la loi	Les stipulations d'un accord d'entreprise conclu en vue de préserver ou développer l'emploi, se **substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail**, y compris en matière de rémunération et de durée du travail, dès lors que cet accord n'a pas pour effet de diminuer sa rémunération mensuelle. Ce type d'accord peut être négocié et signé, en l'absence de délégué syndical, par des élus mandatés ou des salariés mandatés (+ référendum). Le licenciement résultant du refus d'une modification du contrat de travail intervenant dans ce cadre, constitue un licenciement qui repose sur un motif *« spécifique »* constituant une cause réelle et sérieuse et est soumis à la procédure de licenciement individuel pour motif économique. Ce motif *« spécifique »* doit figurer dans la lettre de licenciement. Le salarié bénéficie du dispositif d'accompagnement personnalisé créé par le nouvel article L 2254-3. L'adhésion du salarié à ce dispositif emporte rupture du contrat sans préavis, mais ouvre droit à l'indemnité de licenciement.
Commentaires FO	**Élargissement du principe des accords de maintien de l'emploi au développement de l'emploi.** Or, qu'est-ce qu'un accord de développement de l'emploi ? Tout accord peut être présenté comme ayant pour objet de développer l'emploi. Concrètement, la bataille juridique va se situer sur le fait de savoir si nous sommes dans le cadre d'un accord pouvant s'imposer aux contrats de travail ou non. .../...

Commentaires FO	En l'absence de toute difficulté économique, il y aura un risque de pression sur les délégués syndicaux pour signer un accord d'entreprise sous prétexte de développer l'emploi. Ce risque de pression sera d'autant plus fort que les salariés mandatés ou les élus mandatés sont susceptibles de négocier et signer ces accords ! L'accord d'entreprise s'imposera aux contrats de travail et pourra modifier la rémunération et la durée du travail. Le 13ème mois, ou autres primes pourraient être supprimés, seule la rémunération mensuelle devant être maintenue. **Atteinte à l'articulation accord collectif/contrat.** Objectif visé : imposer de manière générale la force de l'accord collectif au contrat de travail. L'application impérative d'un accord collectif constitue une atteinte à la force obligatoire des contrats et à ce que les salariés ont individuellement négocié. Le refus du salarié justifierait un licenciement pour motif *« spécifique »*, qui n'est autre qu'un licenciement *« sui generis »* ! Comment peut-on dire que l'on entend préserver ou développer l'emploi et, dans le même temps, favoriser le licenciement des salariés refusant, même pour des motifs légitimes, l'application d'un accord ? Cet article 11 était et demeure toujours un point d'achoppement pour FO, contre lequel nous continuerons de lutter.

ACCORDS DE GROUPE ET ACCORDS INTERENTREPRISES (ART. 23)

Dispositions de la loi	***Accords de groupe*** Possibilité d'effectuer l'ensemble des négociations d'entreprise et notamment les NAO au niveau du groupe. Précisions concernant les modalités de mesure de la représentativité au niveau du groupe : – si le périmètre du groupe est identique à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations : appréciation de la représentativité des OS par addition des SVE au cours du cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à la même date ; sinon du cycle précédent ; – si le périmètre est différent : alors, nouvelle mesure d'audience appréciée sur les SVE des dernières élections. Les conditions de validité des accords de groupe sont alignées sur les modalités de conclusions des accords d'entreprise, avec une appréciation des pourcentages à l'échelle de l'ensemble des entreprises et établissements compris dans le champ : – 50% ou 30% + référendum des salariés.
Commentaires FO	Les NAO ont déjà été malmenées par la loi Rebsamen, qui a permis la fusion de plusieurs thèmes de négociation, et qui permet une adaptation de la périodicité des négociations, ce qui constituait déjà un recul majeur du droit à la négociation collective : plus de thèmes à négocier en moins de temps. Possibilité de ne pas négocier sur les salaires pendant 3 ans… En remontant les NAO au niveau du groupe, cela ne pourra que nuire davantage à la qualité des négociations. Comment traiter tous les thèmes en moins de réunions, avec des données concernant des entreprises différentes ? Cela va forcément nuire à la qualité de l'information qui sera remise et va complexifier le travail des négociateurs. .../...

Dispositions de la loi	***Accord interentreprises*** Insertion d'une nouvelle section consacrée aux accords interentreprises. La représentativité des OS est appréciée par addition des suffrages valablement exprimés lors des dernières élections professionnelles, dans le périmètre de l'accord, avec une appréciation sur ce même périmètre des taux de 30 et 50% pour les conditions de validité de l'accord.
Commentaires FO	Les accords interentreprises existent déjà aujourd'hui, mais pour être valables, les conditions de validité doivent être remplies au sein de chaque entreprise. La loi prévoit une addition des SVE sur un nouveau périmètre qui aurait pour conséquence de noyer les petites entreprises au profit des plus grandes du périmètre. Quid par ailleurs, si une des entreprises du périmètre n'a pas de DS? Pourrait-elle être couverte par un tel accord ? Pour FO, il conviendrait de maintenir l'exigence du respect des conditions de validité de l'accord dans chaque entreprise. D'ailleurs, si chaque employeur doit signer, les OSR de chaque entreprise également, selon les conditions de validité légales. Il y a un parallélisme à respecter. La création de niveaux de négociation intermédiaires (groupe et maintenant interentreprises) ne fait que concurrencer le rôle de la branche, seul niveau pertinent pour assurer une régulation de la concurrence entre les entreprises et garantir des droits identiques à tous les salariés d'un même secteur d'activité.
Dispositions de la loi	***Articulation entre accords de groupe/accords d'entreprise/d'établissement*** L'accord de groupe peut prévoir que ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des accords d'entreprise ou d'établissements de son périmètre, conclus antérieurement mais également postérieurement. Dans le même esprit, l'accord d'entreprise peut prévoir que ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des accords d'établissements de son périmètre, conclus antérieurement mais également postérieurement.
Commentaires FO	Pour FO, à tout le moins, une NAO au niveau de groupe ne devrait pas se substituer aux NAO au niveau des entreprises. Quid pour le bénéfice des allègements de cotisations sociales ? Une NAO au niveau du groupe suffirait-elle pour permettre aux entreprises d'en bénéficier ? Il s'agirait, là encore, d'une entrave au principe de faveur et de la hiérarchie des normes, l'accord de groupe prévalant sur les accords d'entreprise, y compris plus favorables ; idem pour les accords d'entreprise sur les accords d'établissement. Cela vaut uniquement si l'accord de groupe le prévoit expressément ; à défaut, les règles antérieures sont maintenues, à savoir en cas de conflit de normes, application distributive des dispositions plus favorables. Idem concernant l'articulation accord d'entreprise/accord d'établissement. La disposition présentée est néanmoins nouvelle en prévoyant une substitution d'accords collectifs par des dispositions d'accords conclus à des niveaux différents. Il s'agit, en quelque sorte, d'une nouvelle forme de révision des accords d'entreprise et des accords d'établissement. Par ailleurs, en prévoyant une substitution des dispositions de l'accord de groupe ou d'entreprise (par rapport à l'établissement) y compris aux accords conclus postérieurement, cela reviendrait à priver l'entreprise ou l'établissement de sa capacité de négocier. Cette disposition est d'autant plus dangereuse dans la mesure où les groupes peuvent être de dimension internationale, avec un droit du travail variable d'un pays à l'autre. Le risque d'une uniformisation par le bas du droit du travail est à craindre.

RÔLE DE LA BRANCHE (ART. 24)	
Dispositions de la loi	***Le rôle de la branche*** Dans la version définitive de la loi il n'y a pas de définition de la branche. Il est simplement précisé ses différentes missions : – définir les garanties applicables aux salariés des entreprises d'un même champ ; – définir les thèmes sur lesquels l'entreprise ne peut déroger à la branche ; – réguler la concurrence entre les entreprises. La branche est nationale, mais avec une possibilité d'adaptation au niveau local par de la négociation territoriale.
Commentaires FO	FO est en total accord avec le rôle de régulation de la concurrence des branches ; c'est pourquoi le mouvement de décentralisation de la négociation au niveau de l'entreprise apparaît complètement contradictoire. S'agissant plus spécifiquement des garanties applicables en matière de prévention de la pénibilité, nous sommes favorables à la définition au niveau de la branche des postes, métiers et situations de travail exposés à la pénibilité. On observe qu'il n'y a plus de définition de la branche, hormis le fait qu'elle doit être nationale. Ce qui se recoupe avec l'objectif de restructuration des branches, de fusion des branches territoriales avant la fin de l'année.
Dispositions de la loi	***L'ordre public conventionnel*** Depuis 2004, la loi fixe 4 domaines sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux accords de branche : salaires minima, classifications, prévoyance, mutualisation des fonds de la formation professionnelle. Y sont ajoutées la prévention de la pénibilité et l'égalité professionnelle. Par ailleurs, concernant l'articulation branche/entreprise, c'est à la négociation elle-même de déterminer les thèmes de l'ordre public conventionnel de branche sur lesquels les accords d'entreprise ne pourront pas être moins favorables. Mais la loi exclut de ces matières, *« les thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise »*.
Commentaires FO	Cette nouvelle disposition ne permettra pas de garantir les relations accords de branche/d'entreprise puisque des lois ultérieures successives pourront toujours venir détricoter le code du travail petit à petit, en renvoyant à la négociation d'entreprise. Ces lois s'imposeront alors aux conventions de branche contraires. Ainsi, cette disposition ne s'imposera pas à la future commission de refondation du code du travail, qui conservera la même marge de manœuvre sur l'ensemble des domaines du code du travail. Les clauses de verrou étaient par ailleurs déjà possibles en application de la loi de 2004 non modifiée. Le seul apport réside dans l'extension des matières garanties à la pénibilité et l'égalité professionnelle ; y manquent notamment toujours, le temps de travail et l'emploi. .../..;

Dispositions de la loi	**Commissions paritaires permanentes de négociation** Les commissions paritaires d'interprétation deviennent les *« commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation »*. Cette commission est réunie en vue des négociations annuelles, triennales et quinquennales prévues par le Code du travail au niveau des branches. Elle définit un agenda social et établit un rapport annuel d'activité qu'elle transmet à la CNNC. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de temps de travail. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elle peut exercer les missions de l'observatoire de branche et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.
Commentaires FO	Il s'agit de donner une mission de négociation à des commissions chargées seulement d'interpréter des accords. Ces commissions n'ont pas la personnalité morale. **Quid de leur légitimité ?** Quelle en est la composition ? Peut-elle être fonction des audiences dans les branches, auquel cas il n'y aurait plus une égalité des parties à la négociation, au travers de la composition de leur délégation ? La commission serait permanente. Qu'est-ce que cela implique ? Un détachement à 100% de ses membres ? Cette redéfinition du rôle de la branche et des interlocuteurs sociaux de la branche, à travers les missions dévolues à la commission, n'est-elle pas une stratégie pour amoindrir sa mission première qu'est aujourd'hui la négociation, pour l'orienter vers autre chose, et laisser ainsi le champ libre à la négociation d'entreprise ? **Que faut-il entendre par appui aux entreprises ?** Les services aux entreprises relèvent de la mission des fédérations patronales à leurs adhérents, et ne peuvent en aucune façon être gérés paritairement. Tout dépend de ce qu'on met derrière cette notion *« d'appui aux entreprises »*. S'il s'agit d'assurer des fonctions RH, cela ne relève pas de l'instance paritaire. Par contre s'il y a conflit sur l'interprétation de la norme établie au niveau de la branche, alors oui, cela relève bien de la branche et de la commission d'interprétation… **S'agissant du rôle de représentation vis-à-vis des pouvoirs publics** L'administration cherche clairement un interlocuteur de la branche. Cela s'explique notamment par les difficultés qu'elle rencontre dans le cadre du chantier de restructuration des branches : il n'est pas toujours évident de trouver l'interlocuteur, de savoir si la fédération patronale existe toujours, de trouver les accords… Mais pas seuleument : le Gouvernement fait également face à l'échec des négociations sur le pacte de responsabilité par exemple. Avoir un organe représentant la branche lui permettrait de faire pression. Cependant, sans la personnalité morale, cette pression reste creuse et n'est, de toutes façons, pas souhaitable.

RESTRUCTURATION DES BRANCHES (ART. 25)

Dispositions de la loi

Fusions à l'initiative du Ministre eu égard à l'intérêt général

La loi liste une série de critères non cumulatifs permettant au Ministre du travail de procéder à des fusions de branches :

- la faiblesse des effectifs salariés ;
- la faiblesse du nombre d'accords ou avenants et du nombre de thèmes couverts ;
- un champ d'application géographique uniquement régional ou local ;
- moins de 5% des entreprises adhérentes à une organisation professionnelle de la branche ;
- l'absence de mise en place ou de réunion de la commission permanente de branche ;
- l'absence d'ouverture de négociation dans le délai de 2 ans de l'ordre public conventionnel de la branche auquel les entreprises ne peuvent déroger dans un sens moins favorable (art. 13) ;
- le renforcement de la cohérence du champ d'application des conventions collectives.

Le Ministre procède à la fusion après **avis motivé de la CNNC**.

En cas de proposition écrite et motivée de 2 organisations professionnelles d'employeur ou de 2 OSR d'une proposition alternative de rattachement, nouvelle consultation de la CNNC.

Refus d'extension ou de prise d'arrêté de représentativité

Sur la base des mêmes critères que ceux justifiant une fusion, le Ministre du travail peut refuser l'extension des accords et avenants d'une convention collective, ou refuser de prendre un arrêté de représentativité.

Élargissement à l'initiative du Ministre

Possibilité pour le Ministre du travail de prononcer l'élargissement du champ d'application géographique ou professionnel d'une convention pour intégrer un secteur géographique ou territorial non couvert.

Même procédure que pour les fusions :

- avis motivé de la CNNC ;
- 2ème consultation sur contre-proposition de 2 OSR ou 2 OPE.

Dispositions transitoires

Maintien du droit d'opposition majoritaire de la CNNC pendant 3 ans à compter de la publication de la loi, **sauf pour les fusions de branches territoriales et des branches n'ayant pas conclu d'accords depuis 15 ans**.

- À 3 ans : fusion des branches n'ayant pas conclu d'accords depuis 7 ans.

Échéances

- Dans les 3 mois à compter de la publication de la loi :
  ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la méthode permettant d'aboutir dans un délai de 3 ans à environ 200 branches.
- 31 décembre 2016 : fusion des branches territoriales et des branches n'ayant pas conclu d'accords depuis 15 ans.

Sécurisation juridique

Introduction d'un nouvel article pour *« sécuriser »* juridiquement les fusions en écartant le principe d'égalité, le temps de la négociation d'accords d'harmonisation.

.../...

Dispositions de la loi (suite)	En cas de fusion de champs de conventions collectives (initiative Ministre) ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes : – maintien des dispositions conventionnelles d'origine, jusqu'à la conclusion d'accords prévoyant des dispositions communes au plus tard pendant 5 ans. – à l'issue de ce délai, à défaut d'accord, application des stipulations de la convention collective de rattachement.
Commentaires FO	On note une vive **accélération du chantier de restructuration des branches**, avec des échéances à court terme et un **assouplissement des critères et de la procédure**. La liste des critères ne cesse de s'étendre. Limités à 2 critères cumulatifs dans la loi du 5 mars 2014, ils sont devenus supplétifs avec la loi d'août 2015, et au nombre de 7 dans la loi travail. La procédure est également assouplie, puisque la **CNNC perd son droit d'opposition (que FO avait obtenu) au profit d'un simple avis** sur les projets de fusion et d'élargissement. Il s'agit d'un véritable recul. Par ailleurs les délais de procédure sont raccourcis. La loi initiale prévoyait 2 consultations de la CNNC séparées d'un délai de 12 mois. La loi du 15 août 2015 avait réduit ce délai à 6 mois. La loi travail supprime tout simplement la double consultation de la CNNC ce qui réduit considérablement le temps d'analyse et de préparation des branches aux fusions qui pourraient leur être imposées. La double consultation serait limitée aux cas de contre-proposition de branches de rattachement sur demande des OSR ou OP, dans un délai inconnu à ce jour puisque renvoyé à un décret. **La restructuration des branches est désormais également utilisée à titre de sanction pour les branches :** – branches qui n'ont pas mis en place les commissions permanentes de négociations ou qui n'auraient pas négocié les thèmes de l'ordre public conventionnel. Pourtant, **il s'agit de critères qui n'ont aucune consistance, aucune logique** au regard de l'objectif de restructuration des branches et qui n'établissent ni une absence de dynamisme, ni une insuffisance de taille… S'agissant des échéances, initialement prévues dans la première mouture du projet de loi, **le couperet des branches de moins de 5 000 salariés à 3 ans a finalement été supprimé** par le Sénat, et remplacé par un critère plus objectif : les branches n'ayant pas conclu d'accords depuis 7 ans. L'objectif de fusion des branches avant la fin de l'année alors même que la loi vient d'être votée montre la volonté d'aller vite. Il n'est pas certain que cet objectif soit réalisable au regard des travaux déjà menés dans le cadre de la sous-commission restructuration des branches et du temps nécessaire pour mener à bien les investigations, notamment quand il ne s'agit pas d'une branche relevant d'une CCN. **Le dispositif de sécurisation juridique prévu par l'accord est plus que critiquable**. Si on comprend le besoin de prendre le temps de l'harmonisation avec un allongement des délais à 5 ans pour la négociation, il n'est pas normal qu'à défaut d'accord, il y ait une application automatique de la convention collective de rattachement sans maintien des avantages individuels acquis. Par ailleurs, quid en cas de fusions multiples de branches de taille identique ? Comment déterminer la branche de rattachement ? On est ainsi loin du principe acté dans la lettre paritaire d'une restructuration *« à droit constant »*.

NÉGOCIATION COLLECTIVE EN OUTRE-MER (ART. 26)

Dispositions de la loi	À compter du 1er avril 2017 (1er janvier 2018 pour Mayotte), les accords et conventions conclus après cette date s'appliquent aux DOM* sauf stipulations contraires, dans un délai de 6 mois. *(*Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, Saint Barthélémy, Saint Martin, et Saint Pierre et Miquelon).* Ce délai de 6 mois a vocation : – soit à permettre aux OSR de ces localités de négocier et conclure des accords dans le même champ s'ils le souhaitent ; – soit à permettre la négociation de modalités d'adaptations à la situation particulière de ces collectivités. La conclusion de l'accord pourra être postérieure à ce délai. La négociation de conventions et accords collectifs locaux sera possible pour les champs non couverts par un accord ou une convention collective nationale.
Commentaires FO	Depuis la loi Perben de 1994, pour qu'une convention collective nationale s'applique dans les DOM, une disposition expresse doit figurer dans son champ d'application. En cas de silence, la CCN n'est pas applicable dans les DOM. Depuis des années, FO dénonce cette inégalité de traitement qui précarise les salariés des DOM. Un amendement introduit par la délégation outre-mer vient renverser le principe, ce qui est une bonne chose ; cependant la rédaction de l'article soulève plusieurs incertitudes : – quid si la CCN ne prévoit pas d'exclusion des DOM et que dans le délai de 6 mois les interlocuteurs sociaux locaux négocient dans le même champ ? – y aurait-il une application distributive des dispositions des deux conventions selon le principe de faveur ou uniquement des dispositions locales ? – si tel est le cas, faudra-t-il revenir sur le champ d'application de la CCN pour exclure les DOM ? À la lecture des différentes dispositions il semble que l'esprit est d'interdire la double application d'une disposition locale et nationale. Il s'agit toujours de la même chasse au principe de faveur….
Dispositions de la loi	***La gestion de l'antériorité*** La loi ne pouvant pas être rétroactive, cette application automatique aux DOM ne pourra pas se faire pour les conventions conclues entre 1994 et le 1er avril 2017 (1er janvier 2018 pour Mayotte). Pour gérer l'antériorité la loi prévoit : – au niveau national : un réexamen des champs d'application des CCN conclues avant le 1er avril 2017 pour traiter de leur application ou non dans les DOM, au moment de la négociation de leurs avenants. – au niveau local : une obligation de négocier un délai de 12 mois, suivant la promulgation de la loi, pour engager des négociations permettant d'améliorer la couverture conventionnelle en Outre-Mer.
Commentaires FO	***La gestion de l'antériorité*** On sent ici, à la lecture de l'article, que le parti pris est de favoriser la conclusion d'accords locaux dans les DOM et non pas d'étendre les CCN, ce qui va à contre-courant des articles relatifs à la restructuration des branches qui prévoient la disparition des conventions collectives territoriales. Tous les territoires ne sont donc pas traités de la même manière. À ce jour, seulement 1/3 des CCN est applicable aux DOM ; il y aura donc un gros travail de passif à rattraper.

MISE À DISPOSITION DES LOCAUX SYNDICAUX PAR LES COLLECTIVITÉS (ART. 27)

Dispositions de la loi	Cet article se limite à prévoir une simple possibilité d'hébergement (en raison du principe de la libre administration des collectivités), pas forcément gratuite, et au versement d'une indemnité (dont le montant n'est pas fixé), lorsqu'après un minimum de 5 ans d'hébergement, la collectivité décide de récupérer ses locaux. La décision de mise à disposition appartient aux collectivités territoriales ou à leurs groupements et non simplement au maire
Commentaires FO	Cet article vise à régler les conflits en cours entre syndicats et collectivités, mais ne règle rien du tout et ne répond pas à nos revendications ! Notre organisation était intervenue auprès des pouvoirs publics pour obtenir la pérennisation et la consolidation de l'usage – existant depuis 120 ans – d'hébergement des syndicats. FO revendiquera encore et toujours une véritable obligation d'hébergement.

HEURES DE DÉLÉGATION ET DROIT SYNDICAL (ART. 28)

Droit antérieur	***Délégué syndical*** 50 à 150 salariés : 10h/mois ; 151 à 499 salariés : 15h/mois ; au moins 500 salariés : 20h/mois. ***Délégué syndical central*** 20h/mois. ***Section syndicale d'entreprise*** au moins 500 salariés : 10h/an ; au moins 1000 salariés : 15h/an.
Dispositions de la loi	***Délégué syndical*** 50 à 150 salariés : 12h/mois ; 151 à 499 salariés : 18h/mois ; au moins 500 salariés : 24h/mois. ***Délégué syndical central*** 24h/mois. ***Section syndicale d'entreprise*** au moins 500 salariés : 12h/an ; au moins 1000 salariés : 18h/an.
Commentaires FO	Amélioration résiduelle, eu égard au rôle renforcé des *« négociateurs »,* compte tenu de la primauté donnée à la négociation d'entreprise !

RAPPORT SUR L'ÉTAT DES DISCRIMINATIONS (ART. 30)

Dispositions de la loi	Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'état des discriminations syndicales en France sur la base des travaux réalisés par le Défenseur Des Droits. Ce rapport fait état des bonnes pratiques observées dans les entreprises pour lutter contre ces discriminations.
Commentaires FO	Pour FO, il est tout à fait souhaitable qu'un rapport soit fait sur l'état des discriminations syndicales en France, en termes de visibilité dans la sphère publique. L'ORDS (observatoire de la répression et de la discrimination syndicale), auquel FO participe, avait d'ailleurs agi pour que des études aient lieu et que la statistique publique se préoccupe davantage de cette thématique. Que ce rapport soit réalisé sur la base des travaux menés par le DDD est également, a priori, un bon point, à la fois, en termes de sensibilité à la discrimination et de connaissances précises du sujet. En revanche, ce rapport ne devrait pas être cantonné à faire état des bonnes pratiques, mais devrait être à même de pointer et de souligner les mauvaises pratiques qui sont encore très courantes. Il est donc à craindre que le rapport rédigé par le Gouvernement n'édulcore les résultats des travaux du DDD et ne retienne que les bonnes pratiques, en faisant ainsi la publicité (ce qui peut, certes, être une bonne chose en terme de pédagogie), mais en occultant la réalité beaucoup moins *« rieuse »* (l'arbre qui cache la forêt). Quelle sera donc l'utilité de ce rapport sur les discriminations syndicales s'il se contente de décrire des hypothèses où tout se passe très bien ?

EXPERTISE DU CHSCT (ART. 31)

Dispositions de la loi	***Les frais d'expertise*** En cas d'annulation définitive par le juge de la décision de recours à l'expertise, l'expert rembourse à l'employeur les sommes perçues. Le CE peut, à tout moment, décider de prendre en charge ces sommes au titre de sa subvention de fonctionnement.
Commentaires FO	Par décision QPC du 27 novembre 2015, l'alinéa 1er de l'article L4614-13 en vertu duquel *« les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur »* a été déclaré contraire à la Constitution. Le contentieux du CHSCT s'est cristallisé ces dernières années autour des frais d'expertise. L'instauration d'une ICCHSCT aux fins d'expertise unique a notamment été justifiée par le coût que représente le recours à l'expertise par plusieurs CHSCT d'une même entreprise. C'est aussi cette motivation financière que l'on retrouve à l'origine de la QPC ayant conduit à la décision du Conseil constitutionnel du 27 novembre 2015. Penser l'expertise du CHSCT sous le seul angle du coût financier, non seulement se heurte à la logique qui doit prévaloir en matière de santé et sécurité au travail, mais est aussi très réducteur au regard du volume d'expertises (environ 350 expertises pour 25000 CHSCT en 2008, selon les chiffres du Ministère du travail). La mise en cause d'une prise en charge intégrale par l'employeur freine inévitablement l'action du CHSCT dans son recours à l'expertise. Dès lors que le juge fait droit à la contestation de l'employeur et annule l'expertise, les frais engagés devront être remboursés. .../....

Commentaires FO (suite)	FO n'est pas favorable à la prise en charge conjointe employeur/CE des frais d'expertise, comme le proposait le Sénat, car ces frais pèseraient sur le budget de fonctionnement du CE. Par ailleurs, cela tendrait une fois de plus vers une fusion et une confusion des IRP. Cette proposition n'a pas été retenue dans le texte définitif.
Dispositions de la loi	***La contestation par l'employeur de l'expertise du CHSCT*** L'employeur peut contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis, l'étendue ou le délai de l'expertise, dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT ou de l'ICCHSCT. En cas de contestation du coût final de l'expertise, l'employeur doit agir dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût. Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les 10 jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du CHSCT ou de l'ICCHSCT, ainsi que les délais dans lesquels ils sont consultés, jusqu'à la notification du jugement. Lorsque le CHSCT ou l'ICCHSCT ainsi que le CE sont consultés sur un même projet, cette saisine suspend également, jusqu'à la notification du jugement, les délais dans lesquels le CE est consulté.
Commentaires FO	Jusque-là, le texte ne distinguait pas entre la contestation du coût prévisionnel de l'expertise et celle de son coût final. Il a été jugé par décision QPC du 27 novembre 2015 que la combinaison de l'absence d'effet suspensif du recours de l'employeur et de l'absence de délai d'examen de ce recours conduit à ce que l'employeur soit privé de toute protection de son droit de propriété, en dépit de l'exercice d'une voie de recours. On peut être favorable à ce que le recours de l'employeur, dans la mesure où il suspend la décision d'expertise, suspende également le délai de consultation des IRP (pour éviter qu'un avis négatif ne soit réputé avoir été donné). On peut également être favorable à ce que l'effet suspensif de la saisine du juge coure, non pas jusqu'à l'expiration du délai de pourvoi en cassation, mais jusqu'à la notification du jugement : dans l'hypothèse où le juge rejette le recours de l'employeur contestant la nécessité d'une expertise demandée par le CHSCT pour risque grave, l'expert désigné doit pouvoir commencer sa mission au plus vite.

FINANCEMENT DE LA FORMATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX SUR LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT DU CE (ART. 33-I)

Droit antérieur	Pas de droit à formation spécifique pour les mandats de DP et DS. Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés pour un total de 12 jours maximum par an. Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS) pour une durée maximale de 18 jours par an.
Dispositions de la loi	Le comité d'entreprise peut décider de financer la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux présents dans l'entreprise sur son budget de fonctionnement. .../...

Commentaires FO	Opposition de FO. Atteinte supplémentaire contre le budget de fonctionnement du CE qui serait détourné de son objet. Risque de confusion, dans l'esprit des élus comme des salariés, sur les rôles respectifs de chaque IRP. Pas supplémentaire vers la fusion des instances élues et de la représentation syndicale dans un *« conseil d'entreprise »* multi-casquettes voulu par le patronat. Fixer un droit nouveau à formation spécifique des DP et des DS dans le cadre de leur mandat, comme pour les élus titulaires au CE.

FORMATION DES ACTEURS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE (ART. 33-II)

Dispositions de la loi	Cet article instaure des formations communes aux différents acteurs du dialogue social, dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation. Elles sont également ouvertes aux magistrats et à certains agents de la fonction publique. Elles peuvent être financées en tout ou en partie sur les fonds du paritarisme.
Commentaires FO	Comment envisager que des formations puissent être communes aux employeurs et aux salariés, alors que leurs intérêts respectifs sont totalement différents ? En outre, l'agrément des organismes de formation est supprimé. Cela signifie donc que n'importe quel organisme pourra les dispenser et ce, sur les fonds du paritarisme ! Enfin, la place des instituts du travail dans la formation est amoindrie, dans la mesure où ils ne peuvent dispenser, dans l'état actuel de leurs statuts, que des formations en direction des salariés.

FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE (ART. 33-IV)

Dispositions de la loi	La loi réunit dans un même chapitre toutes les dispositions relatives, d'une part à la formation économique, sociale et syndicale, d'autre part au congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS).
Commentaires FO	Cette modification était nécessaire dans la mesure où les dispositions étaient éparpillées dans le code du travail.

RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AUX ASC (ART. 34)

Dispositions de la loi	Dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, le montant global de la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles est déterminé au niveau de l'entreprise. La répartition entre comités d'établissements peut être fixée par accord d'entreprise : – au prorata des effectifs ; – au prorata de leur masse salariale ; – ou des deux. À défaut d'accord, cette répartition se fait au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ – CPA (ART. 39)	
Dispositions de la loi	**Le CPA est constitué du CPF, du C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité) et du CEC (compte d'engagement citoyen).** Un CPA est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans se trouvant dans l'une des situations suivantes : – un emploi, y compris pour le titulaire d'un contrat de travail de droit français exerçant son activité à l'étranger ; l'âge pouvant être ramené à 15 ans pour les apprentis ; – à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ; – accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail ; – ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Le compte est fermé à la date du décès de la personne. À compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le compte personnel de formation cesse d'être alimenté, sauf en application des heures acquises au titre d'activités bénévoles de volontariat. Le compte d'engagement citoyen recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire.
Commentaires FO	Les orientations des modalités de mise en œuvre du CPA ont fait l'objet d'une négociation nationale interprofessionnelle. FO avait donné un avis positif au texte issu des débats paritaires, notamment dans la mesure où il encadrait de garanties collectives ce nouveau droit individuel conçu initialement à partir du CPF et du C3P. Par certains aspects, le texte de loi reprend les éléments énoncés par les interlocuteurs sociaux. D'autres aspects du CPA ont en revanche été rajoutés sans concertation, dans la précipitation, à l'instar notamment du Compte engagement citoyen. Cette situation va compliquer l'entrée en application du CPA et sa mise en œuvre. De nombreuses questions d'articulation des dispositifs, de gouvernance et de gestion demeurent par ailleurs sans réponse.
Dispositions de la loi	Allongement de la liste des personnes susceptibles d'apporter un abondement.
Commentaires FO	La loi confond le droit des personnes, le support des droits et les garanties collectives. En modifiant les textes applicables au CPF, il prend le risque de créer des dysfonctionnements. L'ambition portée par le CPA et dans lequel s'inscrit à présent le CPF impose un travail précis et rigoureux de construction des droits et des garanties collectives pour lesquels le Gouvernement ne peut procéder de manière unilatérale.
Dispositions de la loi	Précision concernant le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante : il s'agit d'un abondement financé par le Conseil régional. L'action de formation est, par dérogation, inscrite sur le programme régional de formation professionnelle. .../...

Commentaires FO	FO est favorable à la reconnaissance de droits adaptés pour les personnes sans qualification afin que celles-ci puissent atteindre un premier niveau de qualification. Elle est cependant très attentive à ce que les liens créés avec le CPF n'aboutissent pas à une déresponsabilisation juridique et financière des pouvoirs publics au détriment des organismes paritaires.
Dispositions de la loi	Création d'un droit pour les personnes n'ayant pas obtenu une qualification. En qualité de salarié, ces personnes acquerront des droits supérieurs au titre du CPF : 48 heures par an jusqu'à 400 heures. Par accord ou décision unilatérale de l'employeur, les salariés saisonniers ou à temps partiel acquerront des droits supérieurs au titre du CPF.
Commentaires FO	FO est favorable à la reconnaissance de droits adaptés au bénéfice de certaines catégories de personnes et dans un objectif de réduction des inégalités d'accès à la formation. Elle constate cependant qu'en l'état, ces droits nouveaux ne sont pas financés et déresponsabilisent financièrement les pouvoirs publics et les employeurs.
Dispositions de la loi	Consécration législative des mesures prises par l'ancien Ministre du travail : les OPCA pourront décider d'utiliser la contribution relative au CPF (qui finance les heures inscrites sur le compte) pour financer également les abondements en heures (qui relèvent normalement des fonds de la professionnalisation, des fonds de l'entreprise,…).
Commentaires FO	Cette mesure – initialement destinée à permettre la montée en charge du CPF – aura pour effet de modifier l'utilisation du CPF et de déresponsabiliser financièrement les employeurs.
Dispositions de la loi	Dispositions de mise en œuvre du CPF pour les salariés dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière : les entités publiques concernées pourront demander la prise en charge par l'organisme financeur – en contrepartie d'une cotisation – des frais pédagogiques et des frais annexes générés par une action de formation.
Commentaires FO	Ces mesures sont insuffisantes.
Dispositions de la loi	Dispositions de mise en œuvre du CPF pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs.
Commentaires FO	Ces dispositions sont proches de celles prévues pour les salariés, ce qui constitue un point positif en termes de droits pour les personnes et de construction des parcours professionnels. Toutefois, il n'y a pas de contributions financières dédiées au CPF, ce qui emportera des conséquences sur la capacité à financer les actions de formation et sur l'utilisation des droits.
Dispositions de la loi	Modification des règles d'accès à la péréquation (financement des contrats de professionnalisation).
Commentaires FO	L'État a cédé au lobbying d'une organisation patronale.

DROIT À L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES VERS L'EMPLOI ET L'AUTONOMIE (ART. 46)

Dispositions de la loi	L'accompagnement mentionné à l'article L. 5131-3 peut prendre la forme d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie conclu avec l'État, **élaboré avec le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic**. Ce parcours est mis en œuvre par les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1 du code du travail. **Afin de favoriser son insertion professionnelle, le jeune qui s'engage dans un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie peut bénéficier d'une allocation versée par l'État et modulable en fonction de la situation de l'intéressé.**
Commentaires FO	Les caractéristiques de cet accompagnement des jeunes correspondent aux modalités que les interlocuteurs sociaux avaient souhaité expérimenter à travers l'ANI *« jeune »* du 07 avril 2011 signé par FO. De la même manière que FO revendiquait la généralisation du RSA à tous les travailleurs sans distinction d'âge, FO est favorable à une généralisation de la garantie jeune et à l'allocation que ce dispositif comporte, afin de faire face à une précarité de plus en plus importante des jeunes.
Dispositions de la loi	**La garantie jeune est une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.** Ce parcours est mis en œuvre par les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1. **Toutefois, par dérogation, un autre organisme peut être désigné par le représentant de l'État dans le département, lorsque cela est justifié par les besoins de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes.**
Commentaires FO	FO n'est pas favorable à ce que cet accompagnement des jeunes puisse être confié à d'autres organismes que les Missions locales.
Dispositions de la loi	Elle comporte un accompagnement intensif du jeune, ainsi qu'une allocation dégressive en fonction de ses ressources d'activité, dont le montant et les modalités de versement sont définis par décret. Cette allocation est incessible et insaisissable. Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat. **La garantie jeune est un droit ouvert aux jeunes de seize à vingt-cinq ans** qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leurs parents, qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi **et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret**, dès lors qu'ils s'engagent à respecter les engagements conclus dans le cadre de leur parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.
Commentaires FO	FO sera attentive à ce que le niveau de ressources qui sera fixé par décret permette qu'un grand nombre de jeunes en difficulté puisse en bénéficie.

BULLETIN DE PAIE DÉMATÉRIALISÉ (ART. 54)	
Dispositions de la loi	Sauf opposition du salarié, l'employeur pourra lui remettre un bulletin de paie électronique. Un décret prévoira la durée de disponibilité de ces données électroniques pour le salarié.
Commentaires FO	FO n'est pas favorable à une évolution du droit en matière de dématérialisation du bulletin de paie. Il est déjà possible de remettre un bulletin de paie électronique si le salarié a donné son accord. Il n'est pas souhaitable de faire du bulletin de paie électronique un principe (source d'inégalités pour les salariés qui n'ont pas accès à internet, problème de confidentialité, de sécurité dans la conservation des données). Concernant la conservation des données électroniques, il est prévu qu'un décret détermine la durée de disponibilité pour le salarié. Or l'article L. 3243-4 du code du travail énonce déjà que l'employeur conserve un double des bulletins de paie ou bulletins de paie électroniques pendant 5 ans. Il est donc souhaitable que le salarié puisse avoir accès à ces données pendant au moins cinq ans.

ADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE (ART. 55)	
Dispositions de la loi	Parmi les thèmes de négociation regroupés sous la rubrique égalité professionnelle et qualité de vie au travail, il est précisé que le droit d'expression des salariés (comme thème de négociation) se fait notamment au moyen des outils numériques dans l'entreprise.
Commentaires FO	FO n'est pas favorable à ce droit d'expression entre salariés non protégés.
Dispositions de la loi	L'article L. 2242-8 du code du travail est complété. La négociation portant sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail devra porter sur un 7ème thème : le droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.
Commentaires FO	Pour FO, cela revient à ajouter un élément de plus à négocier parmi les six autres. L'égalité professionnelle se retrouve encore plus noyée parmi d'autres thèmes de négociation. Le risque de négociation sans examen approfondi sera alors aggravé.
Dispositions de la loi	Si un accord ne détermine pas les conditions d'exercice du droit à la déconnexion, une charte est élaborée par l'employeur après avis du CE ou à défaut des DP. Cette charte définit les modalités d'exercice du droit à la déconnexion, ainsi que les actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques (pour les salariés, personnels d'encadrement et de direction). Cet article entre en vigueur au 1er janvier 2017.
Commentaires FO	Malgré nos revendications, la notion de droit à la déconnexion n'est toujours pas définie. Seule évolution positive, c'est bien un droit du salarié dont la responsabilité de la mise en œuvre relève exclusivement de l'employeur et non basé sur une quelconque double responsabilité. Cependant, à défaut d'accord dans l'entreprise, toute latitude est laissée dans les modalités à l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Force Ouvrière regrette qu'en l'absence de définition précise, aucune proposition de concertation sur le sujet ne soit envisagée. .../...

Commentaires FO (suite)	La charte sur le droit à la déconnexion n'est plus réservée aux entreprises de plus de 50 salariés, ce qui est plutôt favorable.
Dispositions de la loi	Suppression de l'expérimentation nationale prévue sur l'articulation du temps de travail et l'usage raisonnable des messageries électroniques par les salariés et agents publics.
Commentaires FO	Rien ne compense cette suppression.

SALARIÉS HANDICAPÉS, OUTILS NUMÉRIQUES ET TÉLÉTRAVAIL (ART. 56)

Dispositions de la loi	L'employeur s'assure que les logiciels nécessaires à leur travail sont installés sur le poste de travail des salariés handicapés. Il s'assure que le poste de travail des salariés handicapés est accessible en télétravail. Suppression de l'article suivant lequel, pour tout nouveau développement de logiciel, les éditeurs de logiciels prévoient leur mise en accessibilité pour les travailleurs handicapés. C'est un décret qui fixera la date d'entrée en application de cet article (et au plus tard 3 ans après la promulgation de la loi).
Commentaires FO	Recul concernant l'accès au logiciel des personnes handicapées.

TÉLÉTRAVAIL (ART. 57)

Dispositions de la loi	Concernant le développement du télétravail et le travail à distance, une concertation est engagée avant le 1er octobre 2016 avec les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives, qui, si elles le souhaitent, peuvent ouvrir une négociation à ce sujet. Cette concertation s'appuie sur un large état des lieux faisant apparaître : – le taux de télétravail par branche, selon la famille professionnelle et le sexe ; – la liste des métiers par branche professionnelle, potentiellement éligibles au télétravail. La concertation porte également sur : – la charge de travail pour les forfaits annuels en jours ; – la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques permettant de mieux articuler vie personnelle et professionnelle ; – sur l'opportunité du fractionnement des repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés. Un guide de bonnes pratiques servira de document de référence lors de la négociation d'un accord d'entreprise. Avant le 1er décembre 2016, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'adaptation des notions de lieu, charge et temps de travail liées aux outils numériques. .../....

Commentaires FO	Cet article propose une concertation entre les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives sur le télétravail et le travail à distance, ce qui est une revendication FO depuis le rapport Mettling de septembre 2015. Contrairement à la première version, cette concertation est également élargie à l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait en jours, sur la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques permettant de mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, sujets sur lesquels Force Ouvrière est extrêmement vigilante et a construit déjà un socle de revendications. FO regrette que cette concertation n'aboutisse potentiellement qu'à un guide de bonnes pratiques servant de document de référence lors de la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise et non à un résultat contraignant. Le télétravail doit rester volontaire et encadré (question de l'accessibilité des managers, accidents du travail, risques du télétravail au noir). Un accord collectif doit être préalable à la mise en place du télétravail. Par ailleurs, nombre d'études montrent que les salariés ont une charge de travail plus importante en télétravail. S'appuyer sur le taux de télétravail par famille professionnelle et le sexe ne doit pas être contre-productif pour l'égalité entre femmes et hommes. Le télétravail ne doit pas être un retour au foyer pour les femmes. Aujourd'hui il y a moins de femmes que d'hommes en télétravail qui est souvent *« vendu »* comme permettant une meilleure conciliation des temps. Le risque est d'inciter les femmes au télétravail, au motif qu'il permettrait une meilleure articulation des temps de vie

DIFFUSION DES INFORMATIONS SYNDICALES ET ORGANISATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES PAR VOIE NUMÉRIQUE (ART. 58)

Dispositions de la loi	***Diffusion des informations syndicales*** Les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise peuvent être fixées par un accord d'entreprise. À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans, peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe. ***Vote électronique*** Les élections professionnelles peuvent avoir lieu par voie électronique, même à défaut d'accord d'entreprise le prévoyant. Dans ce cas, l'employeur peut y recourir par décision unilatérale.
Commentaires FO	***Diffusion des informations syndicales*** Cette possibilité de diffuser des informations syndicales est étendue à tous les moyens numériques dans l'entreprise et non plus seulement à l'intranet et à la messagerie de l'entreprise. En outre, les OS ayant constitué une section syndicale peuvent utiliser, sous certaines conditions, ces moyens, même à défaut d'accord. C'est un point positif. .../...

Commentaires FO (suite)	***Vote électronique*** FO considère que le vote physique doit rester la règle. Le vote électronique doit garder un caractère exceptionnel nécessairement justifié par des contraintes particulières. Donner à l'employeur la possibilité de décider, seul, de recourir au vote électronique, sans aucun contrôle des organisations syndicales ni cadre déterminé par un accord risque d'entraîner de graves atteintes à la sincérité et à la sécurité du scrutin et ne permettra pas de garantir le respect des grands principes du droit électoral et des libertés individuelles et collectives des travailleurs.

TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES (ART. 60)

Dispositions de la loi	Cet article a pour objectif de créer un minimum de règlementations et de protections pour les travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique (Uber, etc.). Visant à encadrer les *« mouvements de refus concerté »* en vue de défendre les revendications professionnelles de ces travailleurs, l'article précise que ces mouvements ne peuvent ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier des mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité, sauf abus des travailleurs.
Commentaires FO	C'est un début. Cependant, Force Ouvrière dénonce l'aveuglement du Gouvernement, qui malgré de nombreux rapports, refuse de reconnaître la relation de ces *« indépendants »* économiquement dépendants de ces plateformes, comme du salariat déguisé. Cet article avalise cette situation en ne cherchant pas à faire revenir ces travailleurs vers le régime général, mais bien en créant un troisième statut spécifique à ces travailleurs précaires, non réellement salariés et non réellement indépendants. FO continuera de combattre cette responsabilisation sociale au rabais des plateformes numériques. FO condamne cette restriction qui constitue une atteinte grave au droit de grève, la notion d'*« abus »* étant totalement laissée à la libre interprétation de la plateforme.

FAVORISER L'EMPLOI

ACCORD TYPE DE BRANCHE – ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS (ART. 63)

Dispositions de la loi	Un accord de branche étendu peut contenir, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés. L'employeur peut appliquer cet accord type à travers un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenu, après information des délégués du personnel s'ils existent, et des salariés, par tout moyen.
Commentaires FO	Il est intéressant que les branches prévoient des dispositions applicables spécifiquement aux TPE-PME. Il faudra cependant être vigilant sur les options laissées à l'entreprise, car son application se fera de manière unilatérale. Il ne faut pas que l'employeur puisse, au choix, n'appliquer qu'une partie seulement des dispositions d'un accord type, étant entendu qu'un accord est la résultante d'un équilibre. En cas de présence de DP dans l'entreprise, il est dommage qu'il ne s'agisse que d'une information et non d'une consultation. Par ailleurs, il est prévu une information des salariés par tout moyen. De manière générale, FO est réticente à ce genre de formule. Une information orale est-elle suffisante ? Pour nous, une information écrite est nécessaire.

RÉSEAUX DE FRANCHISÉS (ART. 64)

Dispositions de la loi	La loi créé une nouvelle instance de représentation propre aux réseaux d'exploitants franchisés dénommée *« instance de dialogue social »*. Il s'agit d'une instance tripartite réunissant le franchiseur (qui sera le président de l'instance), les représentants des franchisés et les représentants des salariés. Seuls sont concernés les réseaux occupant au-moins 300 salariés en France. Cette instance est obligatoirement mise en place par accord, dès lors qu'une organisation syndicale représentative dans l'une des branches du réseau ou ayant constitué une section syndicale au sein de l'une des entreprises du réseau le demande.
Commentaires FO	Bien que facultative, il s'agit d'une nouvelle institution représentative du personnel qui va devoir *« cohabiter »* avec les éventuelles IRP déjà en place dans certaines structures du réseau. Rien n'est cadré, quant à la mise en place (élections…), à l'exercice du mandat, aux moyens alloués, à son rôle, à la protection de ses membres… En plus, cette instance tripartite est composée, aux deux tiers, de représentants des employeurs ! Ce dispositif n'a pas été prévu dans le projet de loi initial. Il a fait son apparition au cours de l'examen parlementaire, juste avant que le Gouvernement n'utilise l'article 49 alinéa 3 pour la première fois, donc sans aucune consultation préalable. Il a cependant été largement amendé depuis…

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE (ART. 67)

Droit antérieur	***Définition du licenciement économique*** Licenciement effectué pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié, résultant notamment de difficultés économiques ou de mutations technologiques + Réorganisation de l'entreprise effectuée pour sauvegarder sa compétitivité et la cessation d'activité de l'entreprise (jurisprudentiel). ***Niveau d'appréciation des motifs*** De manière générale, selon la jurisprudence, au niveau du groupe sauf exceptions (par exemple : au niveau de l'entreprise pour la cessation d'activité).
Dispositions de la loi	Il peut y avoir licenciement économique, notamment en cas de : – difficultés économiques qui se caractérisent : ➡ par l'évolution significative d'un indicateur tel que : • variables selon l'effectif de l'entreprise ; • perte d'exploitation ou dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ; ➡ ou par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. – mutations technologiques ; – réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité ; – cessation d'activité de l'entreprise. Pas de précisions sur le périmètre d'appréciation du motif économique.
Commentaires FO	Objectif : restreindre encore plus les possibilités de contester un licenciement économique. – Élargissement du motif de *« cessation de l'activité de l'entreprise »* tel qu'antérieurement reconnu par la Cour de cassation. La Cour le reconnait uniquement lorsque la cessation de l'activité de l'entreprise est totale, définitive et ne résultant pas d'une faute de l'employeur, ce que la loi n'indique pas ! – Large panel d'indicateurs susceptibles d'attester de l'existence de difficultés économiques, d'autant plus qu'un seul semble suffire. – Enfin, la distinction des difficultés économiques selon l'effectif de l'entreprise nous semble contraire à la Constitution. – À noter également que l'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif est repoussée au 1er décembre 2016, par souci de sécurisation !

PROCÉDURE PRUD'HOMALE (ART. 68)

Dispositions de la loi	Cet article donne la possibilité au BCO, aux conseillers rapporteurs ou au bureau de jugement de prendre une ordonnance de clôture de l'instruction.
Commentaires FO	Volonté de rendre efficace la mise en état avec une clôture de l'instruction. Il faudra cependant être attentifs à ce que cela n'aboutisse pas à un glissement progressif vers le droit commun.

TAXE D'APPRENTISSAGE – GESTION PARITAIRE (ART. 76)

Dispositions de la loi	Expérimentation dans deux régions volontaires concernant la répartition des fonds issus de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises.
Commentaires FO	Pour la première année de gestion paritaire d'une infime part de la taxe d'apprentissage, l'État cède aux régions pour que ces fonds soient, à terme, attribués sur proposition des Conseils régionaux.

VALORISATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (ART. 78)

Dispositions de la lo	Cet article prévoit de baisser de trois ans à un an la durée minimale d'activité requise pour prétendre effectuer une VAE. Il prévoit également que l'acquisition partielle d'une certification peut être définitive.
Commentaires FO	Baisser la durée minimale expose la personne à entamer un parcours de VAE sans disposer de l'expérience et des connaissances nécessaires. Cette mesure contribuera à dégrader une image de la VAE qui peine à se construire. Le but de la VAE est d'obtenir une validation totale, que la personne pourra faire valoir. Ouvrir et encourager la validation partielle aura pour effet de porter atteinte à la certification, de priver le travailleur des effets d'une validation totale, et d'aboutir à une formation amoindrie des travailleurs.

TRANSFERT D'ENTREPRISE ET PSE (ART. 94)

Dispositions de la loi	Lorsque, dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou plusieurs entités économiques, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois, et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise, l'article L. 1224-1 ne s'applique que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés par suite des licenciements à la date d'effet du transfert.
Commentaires FO	Désormais la loi envisagerait que lorsqu'un PSE comporte une reprise de site, les règles du transfert n'empêchent pas le cédant de procéder au licenciement des salariés non repris. C'est en partie une perte de droits puisque l'obligation de maintenir les contrats en cas de transfert disparait dans les entreprises de plus de 1000 salariés. Mais si l'obligation de maintenir les contrats empêche la reprise d'un site et donc de certains emplois, on a tout perdu. En définitive, la rédaction est dangereuse parce que générique (sous réserve de son champ d'application). On pourrait envisager la possibilité de ne pas appliquer L.1224-1 dans le cadre d'un PSE avec reprise de site, MAIS sous condition d'avoir un avis conforme de l'Inspection du travail.

TRANSFERT CONVENTIONNEL ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT (ART. 95)

Dispositions de la loi	Cet article prévoit qu'en cas de succession de prestataires de services sur un même site, en application d'un accord de branche étendu (nettoyage, sécurité par exemple), les salariés du nouveau prestataire travaillant sur d'autres sites ne peuvent revendiquer l'égalité de traitement avec les salariés repris.
Commentaires FO	Il s'agit d'une nouveauté introduite par le Gouvernement qui **ouvre une brèche dans l'application du principe *« à travail égal, salaire égal »* !**

MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

1. SUPPRESSION DE LA VISITE D'APTITUDE À L'EMBAUCHE COMME PRINCIPE GÉNÉRAL (ART. 102)

Dispositions de la lo	Une simple visite d'information et de prévention sera réalisée APRÈS L'EMBAUCHE par un infirmier du travail, un interne en médecine du travail ou un collaborateur médecin. Le délai maximal pour réaliser cette visite sera fixée par décret en CE. Aucun avis d'aptitude n'est délivré à l'issue de cette visite ; simple attestation. À l'occasion de cette visite d'information, le professionnel de santé peut orienter le travailleur vers le médecin du travail. Seuls les travailleurs affectés à un poste « à risque » (pour leurs santé/sécurité, celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans un environnement proche…) bénéficieront d'une visite médicale d'embauche avant la fin de la période d'essai, réalisée par médecin du travail (+ suivi périodique). L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté.
Commentaires FO	FO est défavorable à ce suivi individualisé qui introduit une inégalité de traitement entre les salariés et les entreprises et qui, à terme, induira une inégalité de traitement en matière de santé. FO veut le maintien d'une visite médicale d'embauche pour TOUS les salariés réalisée par un médecin du travail avec maintien de l'avis d'APTITUDE. En effet, FO a toujours fait valoir que l'ensemble des salariés est concerné par les risques professionnels, les conditions de travail et l'organisation du travail qui peut être hautement pathogène. Ne délivrer un avis d'aptitude que pour les postes à risque revient à modifier la philosophie même de la médecine du travail : on passe d'une médecine de prévention à une médecine de sélection avec tous les risques que cela comporte pour l'emploi du travailleur. Ici, la visite d'embauche ne vise plus à adapter le poste en cas de besoin, mais à *« sélectionner »* le travailleur le mieux constitué pour l'occuper. Les salariés affectés à un poste « à risque » bénéficient d'un suivi individuel dit *« renforcé »*, alors que ce suivi était le droit commun pour l'ensemble des salariés jusqu'alors.

MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

2. PÉRIODICITÉ DES EXAMENS MÉDICAUX (ART. 102)

Dispositions de la lo	**Modalité et périodicité** du suivi médical seront fonction des conditions de travail, de l'âge, de l'état de santé du travailleur ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé (sauf pour travailleurs occupant un *« poste à risque »*). .../...

Dispositions de la lo (suite)	Les travailleurs handicapés (ayant la RQTH), les titulaires d'une pension d'invalidité ainsi que les travailleurs de nuit sont *« orientés »* vers le médecin du travail et bénéficient d'un suivi individuel régulier. Un décret déterminera les règles applicables pour les salariés temporaires et les salariés en CDD, afin que le suivi individuel de leur état de santé soit équivalent à celui des salariés en CDI.
Commentaires FO	Conditionner la périodicité des examens médicaux à l'âge, à l'état de santé, aux conditions de travail… **constitue un recul majeur** dans la surveillance de la population salariée dans sa globalité et dans la prévention des risques professionnels qui doit être appliquée à la collectivité des travailleurs. FO s'est toujours prononcée contre l'allongement de la périodicité des examens médicaux. En effet, cet allongement ne résout pas le problème démographique des médecins du travail et nuit à l'efficacité des suivis médicaux réguliers des travailleurs et à la détection des risques émergents. Par ailleurs, une trop grande période entre les visites ne permet pas aux travailleurs de nouer une relation de confiance avec le médecin du travail ; confiance indispensable pour évoquer ou dénoncer, notamment, une souffrance au travail (stress, burn- out, dépression…).

MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

3. SÉCURITÉ DES TIERS (ART. 102)

Dispositions de la lo	**Sur les tiers**, la loi apporte quelques précisions et restreint l'acception de cette notion : *« tiers* ***se trouvant dans l'environnement immédiat de travail ».*** La loi relative au dialogue social et à l'emploi (Loi Rebsamen) a modifié les missions du médecin du travail et des services de santé au travail (SST) en leur confiant la lourde tâche d'assurer, non plus seulement la sécurité des salariés mais aussi celle **des tiers**.
Commentaires FO	Cette restriction dans la définition des *« tiers »* est indispensable, même si elle n'est pas totalement satisfaisante. FO était favorable à la suppression pure et simple de cette notion (comme cela avait été fait par le Sénat – 28 juin 2016). Il apparaît tout à fait contradictoire de constater que les médecins du travail ne sont pas assez nombreux, mais d'ajouter, sans cesse, de nouvelles missions aux SST (pénibilité, sécurité des tiers, prévention de la consommation d'alcool ou de drogue sur le lieu de travail…). Plus généralement, nous assistons à *« un mélange des genres »* dangereux. En effet, il est proposé depuis longtemps, de pallier la pénurie des médecins du travail en autorisant les médecins généralistes à assurer le suivi médical des travailleurs. FORCE OUVRIÈRE s'y est toujours opposée. Et aujourd'hui, les médecins du travail devraient éviter toute atteinte à la sécurité des tiers. Cette confusion, illogique sur le papier, est non seulement dangereuse pour les salariés (les médecins généralistes ne connaissent pas l'ensemble des risques professionnels et les postes de travail), mais aussi pour les médecins du travail qui ne peuvent absolument pas influer sur les comportements des tiers. Santé publique et santé au travail sont complémentaires. Les *« fusionner »* pour répondre à des contraintes économiques et financières nuirait à tous.

MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

4. INAPTITUDE ET RECLASSEMENT (ART. 102)

Dispositions de la loi	Alignement du régime de l'inaptitude d'origine non professionnelle sur celui d'origine professionnelle. Désormais, la loi rend obligatoire la consultation des DP avant toute proposition de reclassement, même en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.
Commentaires FO	Consulter les DP dans les procédures d'inaptitudes (qu'elles soient professionnelles ou non) donne une garantie supplémentaire que les recherches de reclassement sont sérieuses. Maintenir les dispositions protectrices pour les inaptitudes professionnelles (consultation des DP, Indemnité Temporaire d'Inaptitude, paiement du préavis non effectué, doublement de l'indemnité de licenciement) n'empêche pas d'améliorer la protection des salariés inaptes d'origine non professionnelle.
Dispositions de la loi	Le médecin du travail formule des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.
Commentaires FO	Cette indication est valable pour les 2 inaptitudes (professionnelle ou non) et pour toutes les entreprises (et non plus seulement que pour celles de plus de 50 salariés). En matière de santé au travail, FO refuse les seuils. La capacité à suivre une formation doit être appréciée dans toutes les entreprises sans considération du nombre de salariés.
Dispositions de la loi	L'employeur rompt le contrat pour inaptitude s'il justifie : – de son impossibilité de proposer un emploi (*« aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants »*) ; ou – du refus par le salarié de l'emploi proposé ; ou de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que *« tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »*.
Commentaires FO	Dans les 2 types d'inaptitude, il devient plus facile et plus rapide de licencier les travailleurs concernés. Afin de soulager les employeurs, pour qui l'obligation de reclassement était trop lourde, il y a désormais une présomption en leur faveur. Présomption d'avoir satisfait à leur obligation de recherches de reclassement. Or, FO constate, trop souvent, que les recherches de reclassement ne sont pas réalisées ou qu'elles le sont de façon *« baclée »* (pour respecter le délai d'un mois afin de reclasser ou de licencier, sans reprendre le paiement des salaires).
Dispositions de la loi	L'employeur est **présumé avoir rempli son obligation de reclassement** lorsqu'il a proposé un emploi en respectant l'avis et les indications du médecin du travail.
Commentaires FO	**Il sera difficile pour un salarié licencié pour inaptitude d'apporter des éléments de preuve afin de démontrer que l'employeur n'a pas rempli son obligation de reclassement.** D'une part, car disposer d'informations pertinentes n'est pas évident et d'autre part parce que le travailleur devenu inapte aura souvent été absent pendant longtemps et donc éloigné des changements qu'aura pu connaître l'entreprise. .../...

Commentaires FO (suite)	Le Sénat avait supprimé cette présomption ; malheureusement le Gouvernement persiste et signe. FORCE OUVRIÈRE conseille donc à toutes les instances représentatives du personnel de se montrer très vigilantes, dès lors qu'un salarié est absent. Sans recherche de reclassement, la procédure sera rapide, les délais pour agir sont raccourcis ; il est donc urgent de se soucier des travailleurs absents le plus tôt possible.
Dispositions de la loi	La loi facilite la rupture du contrat de travail pour les CDD : dès lors que le médecin du travail mentionne expressément que *« tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi »*.
Commentaires FO	Jusqu'à aujourd'hui, le CDD ne pouvait être rompu que si : – l'employeur justifie d'un échec des recherches de reclassement ; ou – le salarié refuse l'emploi proposé dans le cadre d'un reclassement.
Dispositions de la loi	Un salarié anticipant un risque d'inaptitude pourrait solliciter une visite médicale.
Commentaires FO	Il existe déjà un article qui permet au salarié de solliciter une visite médicale À SON INITIATIVE. Mettre l'accent sur l'inaptitude relève d'une volonté d'enrayer la désinsertion professionnelle et de mettre en œuvre des actions en faveur du maintien dans l'emploi (objectif du PST3 et de la future COG AT/MP). Ces actions relèvent de la CNAMTS, de l'employeur et éventuellement du médecin du travail : si le salarié ne sollicite pas de visite et qu'il est par la suite déclaré inapte, pourra-t-on lui reprocher son manquement ? Voire justifier l'échec de l'employeur dans la recherche de reclassement ?
Dispositions de la loi	L'avis d'inaptitude doit être précédé d'une étude de poste réalisée par le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire du SST. Cet avis doit être assorti d'indications relatives au reclassement du travailleur.
Commentaires FO	FO déplore que les mesures prises aient pour unique objet d'alléger les obligations de l'employeur. Il ne faut pas que la responsabilité de ce dernier soit amoindrie en fonction des indications du médecin du travail. Si les préconisations sont floues ou peu précises, qui sera responsable de la défaillance en matière de recherche de reclassement ?
Dispositions de la loi	La **contestation de l'inaptitude** est renvoyée au Conseil de Prud'hommes, statuant en référé. L'employeur ou le salarié saisit le Conseil d'une *« demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel »*. Le demandeur doit en informer le médecin du travail.
Commentaires FO	FO est défavorable à cette disposition qui confie à des médecins le soin de *« statuer »* sur le sort des travailleurs ; et ce, alors qu'ils ne sont pas médecins du travail. On peut donc douter de leur connaissance du milieu du travail et de ses risques propres, des conditions de travail, des pathologies professionnelles, de l'évaluation des risques… Pour FO, seuls l'inspecteur du travail et le médecin inspecteur sont légitimes pour se prononcer en cas de litige portant sur des éléments médicaux.

MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

5. RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ (ART. 102)

Dispositions de la loi	Désormais, le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, devra comporter des données présentées par sexe. Un modèle de ce rapport, ainsi que de la synthèse annuelle d'activité sera fixé par arrêté.
Commentaires FO	Pour FO, cette nouvelle exigence doit uniquement servir à la prévention des risques professionnels pour TOUS les travailleurs sans aucune distinction de sexe. En effet, la préoccupation d'améliorer les conditions de travail des femmes doit servir à la prévention des risques dans sa globalité… et servir à alléger le travail de tous. Ces chiffres ne doivent en aucun cas servir un objectif de *« sélection »* de la main d'œuvre : dans un secteur d'activité et pour un poste précis, si les femmes sont davantage victimes de TMS, l'employeur sera-t-il tenté de recruter plus d'hommes ? Oui, la tentation sera grande : non seulement la prévention sera moins importante à mettre en place mais surtout, les données en matière de sinistralité seront diminuées puisque les travailleurs déclareront moins de maladies professionnelles que les travailleuses.

RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL

DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS/DÉCLARATION DE DÉTACHEMENT (ART. 105)

Dispositions de la loi	Une déclaration dématérialisée est instaurée, et son coût de mise en place sera supporté par les employeurs établis hors de France qui recourent au travail détaché en France. L'accomplissement de ces formalités ne présume pas du caractère régulier du détachement. Les maitres d'ouvrage seront tenus de vérifier que leurs sous-traitants se sont bien acquittés de l'obligation de déclaration de détachement. L'obligation porte sur les sous-traitants directs et indirects des cocontractants ainsi que sur chacune des entreprises exerçant une activité de travail temporaire avec laquelle un de ces sous-traitants ou un de ces cocontractants a contracté, qui détachent des salariés.
Commentaires FO	Pour FO, on peut s'interroger sur la dématérialisation et les risques de fraudes accrus que cela pourrait entraîner lorsque l'information n'est pas présentée *« physiquement »*. Instaurer une contribution est a priori une bonne initiative mais tout dépendra du montant de la contribution. On peut néanmoins s'interroger sur la capacité des autorités publiques à recouvrer une telle contribution auprès des employeurs établis hors de France. Cette obligation de vérification et la responsabilité du maître d'ouvrage sont donc étendues puisqu'auparavant, seul le donneur d'ordre devait s'en assurer.
Dispositions de la loi	Obligation d'envoi d'une déclaration à l'inspection du travail lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail. La déclaration doit être effectuée par l'employeur ou son représentant, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage.
Commentaires FO	Il s'agit d'une nouveauté qui va dans le sens de l'égalité de traitement avec les salariés non détachés. OK pour FO sur ce point. FO souligne qu'on ne sait pas si ces déclarations sont alternatives ou cumulatives. Il y a donc une incertitude juridique.
Dispositions de la loi	Sur les chantiers de bâtiment ou de génie civil […] le maître d'ouvrage porte à la connaissance des salariés détachés, par voie d'affichage sur les lieux de travail, les informations sur la réglementation qui leur est applicable en application de l'article L. 1262-4. L'affiche est facilement accessible et traduite dans l'une des langues officielles parlées dans chacun des Etats d'appartenance des salariés détachés.
Commentaires FO	Il s'agit d'une nouveauté salutaire pour FO.
Dispositions de la loi	Antérieurement, le manquement grave relatif au SMIC ouvrait la possibilité pour l'agent de contrôle d'enjoindre par écrit à cet employeur de faire cesser la situation. Cette disposition relative au SMIC est supprimée ; elle est remplacée par la mention du *« non-paiement total ou partiel du salaire minimum légal ou conventionnel »*.
Commentaires FO	Pour FO : cet *« éclaircissement »* sur les modalités du manquement grave au SMIC cache peut être simplement un affaissement du SMIC, et la consécration textuelle d'un salaire minimum conventionnel plus désavantageux que celui prévu par la loi (et ce faisant, une moindre protection pour le salarié détaché…). Cela constitue un recul par rapport à la version antérieure. .../...

Dispositions de la loi	***Sanctions administratives*** Les sanctions administratives sont étendues aux cas de manquements à ces obligations de déclaration, mais elles ne changent pas dans leur nature. Un délai de 48 heures après le début du détachement est institué pour la réception par l'inspection du travail de la déclaration de détachement que doit lui envoyer, de manière substitutive, le donneur d'ordre ou le maitre d'ouvrage. La DIRRECTE peut ordonner la suspension de la réalisation de la prestation de services *« pour une durée ne pouvant excéder un mois »*… Mais cette sanction *« peut être cumulée avec l'amende administrative prévue aux articles L. 1264-1 et L. 1264-2 »*. (soit, actuellement : au plus 2000 € par salarié détaché et au plus 4000 € en cas de réitération dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 500000 €. Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur ainsi que ses ressources et ses charges). En cas de manquement de l'entreprise après la décision administrative l'enjoignant à déclarer les détachés, la sanction administrative demeure (*« l'amende est inférieure ou égale à 10000 € par salarié concerné par le manquement »*, L 1263-6).
Commentaires FO	Pour FO, cette sanction paraît très faible et très hypothétique (sauf pour des cas de fraude de grande ampleur, mais c'est vraiment très limité).

DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS (ART. 110)

Dispositions de la loi	Insertion de deux alinéas sur la forme de la fermeture temporaire de l'entreprise du BTP. Lorsque la fermeture temporaire est sans objet du fait de l'achèvement ou de l'interruption de l'activité de l'entreprise, l'autorité administrative peut *« prononcer l'arrêt de l'activité de l'entreprise sur un autre site »*.
Commentaires FO	Pour FO : oui pour la forme générale et l'extension de la sanction à « un autre site », qui permettra de mieux sanctionner les activités pratiquées frauduleusement. En revanche, pour éviter les confusions, il serait préférable d'utiliser le même terme de *« suspension d'activité »* qui est celui existant concernant la sanction prononcée. Egalement, pourquoi cantonner cet article au secteur du BTP ?

DISPOSITIONS DIVERSES

PÉRIODES D'ACTIVITÉ NON DÉCLARÉES (ART. 119-II)

Dispositions de la loi	Les périodes d'activité professionnelle d'une durée supérieure à trois jours, consécutifs ou non, au cours du même mois civil, non déclarées par le demandeur d'emploi à Pôle emploi au terme de ce mois ne sont pas prises en compte pour l'ouverture ou le rechargement des droits à l'allocation d'assurance, sauf si le demandeur d'emploi n'est pas en mesure d'effectuer la déclaration dans le délai imparti du fait de son employeur ou d'une erreur de Pôle emploi. Les rémunérations correspondant aux périodes non déclarées ne sont pas incluses dans le salaire de référence. *« II. – Sans préjudice de l'exercice d'un recours gracieux ou contentieux par le demandeur d'emploi, lorsque l'application du I du présent article fait obstacle à l'ouverture ou au rechargement des droits à l'allocation d'assurance, le demandeur d'emploi peut saisir l'instance paritaire de Pôle emploi mentionnée à l'article L. 5312-10 ».*
Commentaires FO	Conséquence du recours devant le Conseil d'État de la CGT. La disposition qui était avant dans les textes de l'assurance chômage, doit être remontée dans la loi afin de la sécuriser. Conforme à ce qui existait précédemment : ok. Plus favorable que l'exclusion du régime pour déclaration mensongère.

SANCTION DU LICENCIEMENT NUL (ART. 123)

Dispositions de la loi	Le licenciement intervenu en méconnaissance des dispositions protectrices relatives à la discrimination, au harcèlement, à la grossesse ou à la maternité ouvre droit au salarié, lorsqu'il ne demande pas sa réintégration ou que celle-ci est impossible, à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, en plus du paiement du salaire éventuellement dû pendant la période couverte par la nullité, sans préjudice de l'indemnité de licenciement.

ANNEXE 3

Décision n° 2016-736 DC
du 4 août 2016

(Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels)

Le CONSEIL CONSTITUTIONNEL A ÉTÉ SAISI, dans les conditions prévues à l'article 61, deuxième alinéa, de la Constitution, de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, sous le numéro 2016-736 DC, le 21 juillet 2016, par MM. Bruno RETAILLEAU, Pascal ALLIZARD, Gérard BAILLY, Philippe BAS, Jean BIZET, François BONHOMME, Gilbert BOUCHET, Michel BOUVARD, François-Noël BUFFET, François CALVET, Christian CAMBON, Mme Agnès CANAYER, MM. Jean-Pierre CANTEGRIT, Jean-Noël CARDOUX, Jean-Claude CARLE, Mme Caroline CAYEUX, M. Gérard CÉSAR, Mme Anne CHAIN-LARCHÉ, MM. Pierre CHARON, Daniel CHASSEING, Philippe DALLIER, René DANESI, Mathieu DARNAUD, Mme Isabelle DEBRÉ, MM. Francis DELATTRE, Robert del PICCHIA, Gérard DÉRIOT, Mmes Catherine DEROCHE, Jacky DEROMEDI, Chantal DESEYNE, Catherine DI FOLCO, MM. Éric DOLIGÉ, Philippe DOMINATI, Mme Marie-Annick DUCHÊNE, M. Alain DUFAUT, Mme Nicole DURANTON, M. Louis DUVERNOIS, Mme Dominique ESTROSI SASSONE, MM. Bernard FOURNIER, Jean-Paul FOURNIER, Jacques GAUTIER, Jacques GENEST, Bruno GILLES, Mme Colette GIUDICELLI, MM. Alain GOURNAC, Jean-Pierre GRAND, Daniel GREMILLET, François GROSDIDIER, Jacques GROSPERRIN, Mme Pascale GRUNY, MM. Michel HOUEL, Alain HOUPERT, Benoît HURE, Jean-François HUSSON, Mme Corinne IMBERT, M. Alain JOYANDET, Mme Christiane KAMMERMANN, M. Roger KAROUTCHI, Mme Fabienne KELLER, M. Guy-Dominique KENNEL, Mme Élisabeth LAMURE, MM. Antoine LEFÈVRE, Jacques LEGENDRE, Dominique de LEGGE, Jean-Pierre LELEUX, Jean-Baptiste LEMOYNE, Philippe LEROY, Gérard LONGUET, Mme Vivette LOPEZ, MM. Michel MAGRAS, Claude MALHURET, Didier MANDELLI, Alain MARC, Mmes Colette MÉLOT, Marie MERCIER, Brigitte MICOULEAU, MM. Alain MILON, Albéric de MONTGOLFIER,

Mme Patricia MORHET-RICHAUD, MM. Philippe NACHBAR, Louis NÈGRE, Louis-Jean de NICOLAŸ, Claude NOUGEIN, Jackie PIERRE, François PILLET, Xavier PINTAT, Rémy POINTEREAU, Ladislas PONIATOWSKI, Mmes Sophie PRIMAS, Catherine PROCACCIA, MM. Jean-Pierre RAFFARIN, Henri de RAINCOURT, Michel RAISON, Jean-François RAPIN, André REICHARDT, René-Paul SAVARY, André TRILLARD, Mme Catherine TROENDLÉ, MM. Michel VASPART, Alain VASSELLE, Jean-Pierre VIAL et Jean-Pierre VOGEL, sénateurs.

Il a également été saisi, le 22 juillet 2016, par MM. Christian JACOB, Elie ABOUD, Bernard ACCOYER, Yves ALBARELLO, Benoist APPARU, Patrick BALKANY, Sylvain BERRIOS, Mme Marine BRENIER, MM. Philippe BRIAND, Yves CENSI, Gérard CHERPION, Guillaume CHEVROLLIER, Alain CHRÉTIEN, Dino CINIERI, Éric CIOTTI, François CORNUT-GENTILLE, Jean-Louis COSTES, Édouard COURTIAL, Jean-Michel COUVE, Bernard DEBRÉ, Bernard DEFLESSELLES, Patrick DEVEDJIAN, Mme Sophie DION, MM. Julien DIVE, Jean-Pierre DOOR, David DOUILLET, Mme Marianne DUBOIS, MM. Yves FROMION, Laurent FURST, Claude de GANAY, Guy GEOFFROY, Georges GINESTA, Claude GOASGUEN, Philippe GOSSELIN, Philippe GOUJON, Mme Arlette GROSSKOST, MM. Jean-Claude GUIBAL, Michel HERBILLON, Antoine HERTH, Patrick HETZEL, Philippe HOUILLON, Guénhaël HUET, Sébastien HUYGHE, Christian KERT, Mmes Nathalie KOSCIUSKO-MORIZET, Laure de LA RAUDIÈRE, MM. Guillaume LARRIVÉ, Charles de LA VERPILLIÈRE, Mme Isabelle LE CALLENNEC, MM. Marc LE FUR, Jean LEONETTI, Pierre LEQUILLER, Philippe LE RAY, Céleste LETT, Mmes Geneviève LEVY, Véronique LOUWAGIE, MM. Lionnel LUCA, Gilles LURTON, Hervé MARITON, Alain MARLEIX, Olivier MARLEIX, Alain MARSAUD, Patrice MARTIN-LALANDE, Alain MARTY, Jean-Claude MATHIS, François de MAZIÈRES, Damien MESLOT, Jean-Claude MIGNON, Yannick MOREAU, Mme Dominique NACHURY, MM. Yves NICOLIN, Patrick OLLIER, Bernard PERRUT, Édouard PHILIPPE, Axel PONIATOWSKI, Mme Josette PONS, MM. Frédéric REISS, Thierry BENOÎT, Charles de COURSON, Laurent DEGALLAIX, Yannick FAVENNEC, Hervé MORIN, Bertrand PLANCHER, Arnaud RICHARD, François ROCHEBLOINE, Rudy SALLES, André SANTINI, Francis VERCAMER et Philippe VIGIER, députés.

Il a enfin été saisi, le 25 juillet 2016, par MM. Pouria AMIRSHAHI, Marc DOLEZ, Mme Jacqueline FRAYSSE, MM. Jean-Philippe NILOR, Nicolas SANSU, François ASENSI, Mme Huguette BELLO, M. Alain BOCQUET, Mme Marie-George BUFFET, MM. Jean-Jacques CANDELIER, Patrice CARVALHO, Gaby CHARROUX, André

CHASSAIGNE, Mmes Danielle AUROI, Laurence ABEILLE, MM. Jean-Louis ROUMÉGAS, Philippe NOGUES, Noël MAMÈRE, Mme Eva SAS, M. Sergio CORONADO, Mmes Michèle BONNETON, Isabelle ATTARD, Cécile DUFLOT, Isabelle BRUNEAU, Fanélie CARREY-CONTE, MM. Laurent BAUMEL, Denys ROBILIARD, Benoît HAMON, Pascal CHERKI, Thomas THÉVENOUD, Jean-Pierre BLAZY, Mme Edith GUEUGNEAU, MM. Christian PAUL, Patrice PRAT, Jean-Luc LAURENT, Christian HUTIN, Mme Barbara ROMAGNAN, MM. Romain JORON, Daniel GOLDBERG, Philippe BAUMEL, Mme Dominique CHAUVEL, MM. Christian ASSAF, Jérôme LAMBERT, Mmes Geneviève GAILLARD, Linda GOURJADE, M. Régis JUANICO, Mme Kheïra BOUZIANE-LAROUSSI, MM. Jean LASSALLE, Hervé FÉRON, Mme Paola ZANETTI, MM. Michel POUZOL, Gérard SEBAOUN, Mmes Aurélie FILIPPETTI, Suzanne TALLARD, MM. Christophe LÉONARD, Christophe PREMAT, Mathieu HANOTIN, Jean-Marc GERMAIN, Mme Chaynesse KHIROUNI, MM. Pierre-Alain MUET et Serge BARDY, députés.

Au vu des textes suivants :

– la Constitution ;

– l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 modifiée portant loi organique sur le Conseil constitutionnel ;

– le code général des collectivités territoriales ;

– le code de la sécurité sociale ;

– le code du travail ;

Et après avoir entendu le rapporteur ;

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL S'EST FONDÉ SUR CE QUI SUIT :

1. Les sénateurs et les députés requérants défèrent au Conseil constitutionnel la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Les sénateurs et les députés auteurs de la deuxième saisine contestent la conformité à la

Constitution de son article 64. Les députés auteurs de la deuxième saisine contestent également la conformité à la Constitution de son article 27. Enfin, les députés auteurs de la troisième saisine contestent la procédure d'adoption de cette loi.

– Sur la procédure d'adoption de la loi :

. En ce qui concerne l'engagement de la responsabilité du Gouvernement :

2. Les députés auteurs de la troisième saisine reprochent au Premier ministre d'avoir engagé la responsabilité du Gouvernement devant l'Assemblée nationale en application du troisième alinéa de l'article 49 de la Constitution à trois reprises au cours de la discussion du projet de loi, alors que le conseil des ministres n'en a délibéré qu'une seule fois. Ils soutiennent également que l'application de ces dispositions a rompu le « juste équilibre entre la préservation du bon déroulé de la discussion parlementaire et les exigences de clarté et de sincérité du débat parlementaire ».

3. Selon le troisième alinéa de l'article 49 de la Constitution : « Le Premier ministre peut, après délibération du conseil des ministres, engager la responsabilité du Gouvernement devant l'Assemblée nationale sur le vote d'un projet de loi de finances ou de financement de la sécurité sociale. Dans ce cas, ce projet est considéré comme adopté, sauf si une motion de censure, déposée dans les vingt-quatre heures qui suivent, est votée dans les conditions prévues à l'alinéa précédent. Le Premier ministre peut, en outre, recourir à cette procédure pour un autre projet ou une proposition de loi par session ». L'exercice de la prérogative ainsi conférée au Premier ministre n'est soumis à aucune autre condition que celles posées par ces dispositions. Ainsi, une seule délibération du conseil des ministres suffit pour engager, lors des lectures successives d'un même texte, la responsabilité du Gouvernement qui en a ainsi délibéré.

4. En application du troisième alinéa de l'article 49 de la Constitution, le conseil des ministres a délibéré, au cours de sa réunion du 10 mai 2016, sur l'engagement de la responsabilité du Gouvernement sur le projet de loi à l'origine de la loi déférée. Le Premier ministre a engagé la responsabilité du Gouvernement devant l'Assemblée nationale sur le vote de ce projet de loi, en première lecture le 10 mai 2016, en nouvelle lecture le 5 juillet, puis en lecture définitive le 20 juillet. Les conditions posées par

la Constitution à la mise en œuvre, pour l'examen de ce texte, du troisième alinéa de l'article 49 de la Constitution, ont donc été respectées.

. En ce qui concerne le droit d'amendement :

5. Lors de la nouvelle lecture à l'Assemblée nationale, le délai limite pour le dépôt des amendements en vue de l'élaboration du texte de la commission a été fixé à 17 heures, le 29 juin, tandis que le texte transmis par le Sénat avait été publié, après l'échec de la commission mixte paritaire, à 10 heures 50 ce même jour. Le délai limite pour le dépôt des amendements en vue de la séance publique a, quant à lui, été fixé à 20 heures, le 2 juillet, tandis que le texte adopté par la commission avait été publié le 1er juillet à 23 heures 55. Les députés auteurs de la troisième saisine font valoir que la brièveté de ces délais n'a pas permis aux députés d'exercer effectivement le droit d'amendement qu'ils tiennent de l'article 44 de la Constitution. Ils soutiennent qu'ont été ainsi méconnues les exigences de clarté et de sincérité du débat parlementaire.

6. Selon l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « La loi est l'expression de la volonté générale… ». Selon le premier alinéa de l'article 3 de la Constitution : « La souveraineté nationale appartient au peuple qui l'exerce par ses représentants... ». Ces dispositions imposent le respect des exigences de clarté et de sincérité du débat parlementaire.

7. Selon le premier alinéa de l'article 44 de la Constitution : « Les membres du Parlement et le Gouvernement ont le droit d'amendement. Ce droit s'exerce en séance ou en commission selon les conditions fixées par les règlements des assemblées, dans le cadre déterminé par une loi organique ».

8. Si les amendements n'ont pu être déposés, en vue de l'examen en commission, en nouvelle lecture, à l'Assemblée nationale, qu'à compter du 29 juin à 10 heures 50, après l'échec de la commission mixte paritaire, les dispositions du texte servant de base à ces amendements étaient connues dès l'issue de l'examen par le Sénat, en première lecture, des articles du projet de loi.

9. Ainsi, à ce stade de la procédure, compte tenu de l'état d'avancement des travaux législatifs, les délais retenus, à l'Assemblée nationale, pour le dépôt des amendements en commission et en séance publique, n'ont pas fait obstacle à l'exercice effectif par les députés de leur droit d'amendement ni altéré la clarté et la sincérité des débats.

10. Les griefs tirés de la méconnaissance des exigences de clarté et de sincérité du débat parlementaire et de l'atteinte portée à l'exercice effectif du droit d'amendement doivent donc être écartés.

11. La loi déférée a donc été adoptée selon une procédure conforme à la Constitution.

– Sur l'article 27 :

12. L'article 27 est relatif à la mise à disposition de locaux au profit d'organisations syndicales par les collectivités territoriales et leurs groupements. Son paragraphe I insère dans le code général des collectivités territoriales un article L. 1311-18 qui régit la mise à disposition de locaux au profit d'organisations syndicales par les collectivités territoriales ou leurs groupements. Son premier alinéa autorise cette mise à disposition. Son deuxième alinéa confie à l'organe exécutif de la collectivité territoriale ou du groupement le soin de déterminer les conditions d'utilisation de ces locaux. Son troisième alinéa prévoit que l'organe délibérant fixe la contribution due à raison de cette utilisation. Son quatrième alinéa prévoit que cette mise à disposition peut faire l'objet d'une convention écrite. Son cinquième alinéa institue un droit à indemnisation au profit de l'organisation syndicale lorsque la collectivité territoriale ou le groupement décide de retirer à l'organisation syndicale la disposition de locaux dont elle avait bénéficié pendant plus de cinq ans sans lui proposer des locaux de substitution. Ce même alinéa prévoit, toutefois, qu'il n'y a pas lieu à indemnité lorsque la convention écrite le stipule expressément. Son paragraphe II procède, à l'article L. 2144-3 du code général des collectivités territoriales, aux coordinations rendues nécessaires par la création de l'article L. 1311-18. Son paragraphe III prévoit : « Le I du présent article est applicable aux locaux mis à la disposition d'organisations syndicales avant la publication de la présente loi ».

13. Les députés auteurs de la deuxième saisine soutiennent que le droit à indemnisation institué au profit des organisations syndicales porte atteinte à la libre administration des collectivités territoriales. Ils soutiennent également que le législateur a méconnu l'étendue de sa compétence en s'abstenant de préciser les éléments de calcul de cette indemnité.

. En ce qui concerne le paragraphe I de l'article 27 :

14. Selon le premier alinéa de l'article 72 de la Constitution : « Les collectivités territoriales de la République sont les communes, les départements, les régions, les collectivités à statut particulier et les collectivités d'outre-mer régies par l'article 74. Toute autre collectivité territoriale est créée par la loi ». Le troisième alinéa du même article dispose que ces collectivités « s'administrent librement par des conseils élus » dans les conditions prévues par la loi.

15. Selon l'article 13 de la Déclaration de 1789 : « Pour l'entretien de la force publique, et pour les dépenses d'administration, une contribution commune est indispensable : elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés ». Le bon usage des deniers publics constitue une exigence constitutionnelle qui découle de l'article 14 de la Déclaration de 1789. Si l'article 13 de la Déclaration de 1789 n'interdit pas de faire supporter, pour un motif d'intérêt général, à certaines catégories de personnes des charges particulières, il ne doit pas en résulter de rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques. Le respect de ce principe ainsi que l'exigence de bon emploi des deniers publics ne seraient pas assurés si était allouée à des personnes privées une indemnisation excédant le montant de leur préjudice.

16. En premier lieu, en prévoyant que les collectivités territoriales et leurs groupements ont la faculté, le cas échéant par la voie d'une convention écrite, de mettre des locaux à la disposition d'organisations syndicales, à titre gratuit ou onéreux, les dispositions des premier à quatrième alinéas de l'article L. 1311-18 du code général des collectivités territoriales ne créent aucune obligation susceptible de porter atteinte au principe de libre administration des collectivités territoriales.

17. En second lieu, lorsqu'elle n'est pas fixée conventionnellement, l'indemnité due à une organisation syndicale à raison de l'interruption de la mise à disposition de locaux qu'elle occupait depuis plus de cinq ans sans que la collectivité territoriale ou le groupement lui propose des locaux de substitution est justifiée par l'objectif d'intérêt général qui s'attache à ce que les organisations syndicales disposent de moyens pour mettre en œuvre la liberté syndicale. Toutefois, l'indemnité prévue par le cinquième alinéa de l'article L. 1311-18 ne saurait, sans méconnaître les exigences constitutionnelles résultant de l'article 13 de la Déclaration de 1789 et le bon usage des deniers publics, excéder le préjudice subi à raison des conditions dans lesquelles il est mis fin à l'usage de ces locaux. Sous cette réserve, les dispositions du cinquième alinéa de

l’article L. 1311-18 du code général des collectivités territoriales, qui ne sont pas entachées d’incompétence négative, ne portent atteinte ni aux exigences des articles 13 et 14 de la Déclaration de 1789 ni au principe de libre administration des collectivités territoriales.

18. Sous la réserve énoncée au paragraphe 17, les dispositions de l’article L. 1311-18 du code général des collectivités territoriales sont conformes à la Constitution.

. En ce qui concerne le paragraphe III de l’article 27 :

19. Il résulte des dispositions du paragraphe III de l’article 27 que le droit à indemnisation prévu au profit des organisations syndicales par le cinquième alinéa de l’article L. 1311-18 du code général des collectivités territoriales s’applique de manière rétroactive, d’une part, aux conventions en cours à la date de la publication de la loi déférée et, d’autre part, aux conventions ayant pris fin avant cette date.

20. Selon l’article 16 de la Déclaration de 1789 : « Toute société dans laquelle la garantie des droits n’est pas assurée ni la séparation des pouvoirs déterminée, n’a point de Constitution ». Il résulte de cette disposition que si le législateur peut modifier rétroactivement une règle de droit ou valider un acte administratif ou de droit privé, c’est à la condition que cette modification ou cette validation respecte tant les décisions de justice ayant force de chose jugée que le principe de non-rétroactivité des peines et des sanctions et que l’atteinte aux droits des personnes résultant de cette modification ou de cette validation soit justifiée par un motif impérieux d’intérêt général. En outre, l’acte modifié ou validé ne doit méconnaître aucune règle, ni aucun principe de valeur constitutionnelle, sauf à ce que le motif impérieux d’intérêt général soit lui-même de valeur constitutionnelle. Enfin, la portée de la modification ou de la validation doit être strictement définie.

21. Il est loisible au législateur d’apporter à la liberté contractuelle, qui découle de l’article 4 de la Déclaration de 1789, des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l’intérêt général, à la condition qu’il n’en résulte pas d’atteintes disproportionnées au regard de l’objectif poursuivi. Par ailleurs, le législateur ne saurait porter aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d’intérêt général suffisant sans méconnaître les exigences résultant de l’article 4 de la Déclaration de 1789.

22. En adoptant le paragraphe III de l'article 27, le législateur a entendu répondre aux difficultés rencontrées par des organisations syndicales bénéficiant de locaux mis à leur disposition avant la publication de la loi déférée qui ont été tenues ou seraient tenues de libérer ces locaux dans des conditions qui leur sont préjudiciables. Il a ainsi poursuivi l'objectif d'intérêt général qui s'attache à ce que les organisations syndicales disposent de moyens nécessaires à la mise en œuvre de la liberté syndicale.

23. D'une part, en prévoyant l'application du cinquième alinéa de l'article L. 1311-18 aux conventions ayant pris fin avant la date de la publication de la loi déférée, sans que cette application rétroactive soit justifiée par un motif impérieux d'intérêt général ni qu'elle réserve le cas des décisions de justice ayant force de chose jugée, les dispositions du paragraphe III de l'article 27 portent atteinte à la garantie des droits, protégée par l'article 16 de la Déclaration de 1789.

24. D'autre part, en prévoyant l'application du cinquième alinéa de l'article L. 1311-18 aux conventions en cours, le paragraphe III de l'article 27 a pour effet d'obliger les collectivités et leurs groupements soit à proposer des locaux de substitution aux organisations syndicales soit à leur verser une indemnité, sans qu'ils aient été mis en mesure de s'en exonérer préalablement par une stipulation expresse. Par conséquent, ces dispositions portent aux conventions légalement conclues une atteinte disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi. Ainsi, les dispositions du paragraphe III de l'article 27 méconnaissent les exigences résultant de l'article 4 de la Déclaration de 1789.

25. Les dispositions du paragraphe III de l'article 27 sont contraires à la Constitution. Le reste des dispositions de l'article 27 est, sous la réserve énoncée au paragraphe 17, conforme à la Constitution.

– Sur l'article 64 :

26. L'article 64 prévoit, dans le premier alinéa de son paragraphe I, sous certaines conditions, la mise en place, dans les réseaux d'exploitants d'au moins trois cents salariés en France, liés par un contrat de franchise, d'une instance de dialogue social commune à l'ensemble du réseau. Cette instance comprend des représentants des salariés et des employeurs franchisés. Elle est présidée par le « franchiseur ». Le deuxième alinéa de ce même paragraphe renvoie à l'accord mettant en place cette instance sa composition, le mode de désignation de ses

membres, la durée de leur mandat, la fréquence des réunions, les heures de délégation octroyées pour y participer et leurs modalités d'utilisation. Ses troisième à cinquième alinéas précisent qu'à défaut d'accord le nombre de réunions de l'instance est fixé à deux par an et qu'un décret en Conseil d'État détermine les autres caractéristiques de son fonctionnement. Son sixième alinéa détermine les modalités de prise en charge des coûts de fonctionnement. Ses huitième à dixième alinéas lui permettent d'être informée des décisions du franchiseur de nature à affecter les effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés des franchisés ainsi que de formuler toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés dans l'ensemble du réseau ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale. Le paragraphe II de l'article 64 prévoit l'établissement d'un bilan de la mise en œuvre de cet article.

27. Les députés auteurs de la deuxième saisine et les sénateurs soutiennent que les dispositions de l'article 64 méconnaissent le droit des salariés à la détermination collective de leurs conditions de travail garanti par le huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. Selon eux, la mise en place d'une instance de dialogue social n'est possible que si les salariés y participant appartiennent à la même communauté de travail. Or, une telle communauté n'existerait pas entre les salariés de différents franchisés. Les députés reprochent également à ces dispositions leur inintelligibilité. Les sénateurs estiment pour leur part que l'article 64 porte une atteinte inconstitutionnelle à la liberté d'entreprendre du franchiseur et du franchisé dans la mesure où il leur impose de participer à une instance de dialogue avec les salariés de l'ensemble des franchisés du réseau et d'en supporter les charges de fonctionnement. Ils font enfin valoir que la différence de traitement instituée par cet article, entre les réseaux de franchise et les autres commerces organisés en réseau tels que les coopératives ou concessions, méconnaît le principe d'égalité.

. En ce qui concerne la méconnaissance du principe d'égalité :

28. Selon l'article 6 de la Déclaration de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ». Le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

29. En imposant aux seuls réseaux d'exploitants liés par un contrat de franchise la mise en place d'une instance de dialogue regroupant les salariés de ces différents exploitants, à l'exclusion des autres formes juridiques de réseaux commerciaux, le législateur a traité différemment des situations différentes. En effet, les caractéristiques des contrats de franchise conduisent à ce que l'encadrement des modalités d'organisation et de fonctionnement des entreprises franchisées puisse avoir un impact sur les conditions de travail de leurs salariés. Cette différence de traitement est en rapport avec l'objet de la loi tendant à prendre en compte, par la création d'une instance de dialogue social, l'existence d'une communauté d'intérêt des salariés des réseaux de franchise. Par suite, les dispositions de l'article 64 ne méconnaissent pas le principe d'égalité.

. En ce qui concerne l'atteinte à la liberté d'entreprendre et la méconnaissance par le législateur de l'étendue de sa compétence :

30. Il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789 des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi.

31. Il incombe au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie la Constitution et, en particulier, son article 34. En vertu de cet article, la loi détermine les principes fondamentaux « du régime de la propriété … du droit du travail ».

32. En adoptant les dispositions contestées, le législateur a entendu permettre aux représentants des salariés des employeurs franchisés d'être informés des décisions du franchiseur « de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés des franchisés » et de formuler des propositions. Il a ainsi poursuivi un objectif d'intérêt général.

33. En premier lieu, d'une part, selon le premier alinéa de l'article 64, la mise en place de cette instance ne s'impose que si trois conditions sont réunies : le réseau de franchise doit comprendre au moins trois cents salariés en France ; le contrat de franchise doit comporter des clauses ayant un effet sur l'organisation du travail et les conditions de travail des salariés des entreprises franchisées ; une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou ayant constitué une section syndicale au sein d'une entreprise du réseau doit avoir demandé la

constitution de cette instance. D'autre part, cette instance peut uniquement recevoir des informations relatives à l'action du franchiseur et formuler des propositions de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés du réseau, sans participer par elle-même à la détermination des conditions de travail des salariés, qui relève de l'employeur et des instances représentatives du personnel propres à chaque entreprise franchisée. Ainsi, la création de cette instance de dialogue social ne porte pas en elle-même atteinte à la liberté d'entreprendre.

34. En deuxième lieu, le deuxième alinéa de l'article 64 prévoit que l'accord mettant en place l'instance de dialogue social fixe, outre sa composition, le mode de désignation de ses membres, la durée de leur mandat et la fréquence des réunions, les heures de délégation accordées aux salariés des franchisés pour y participer ainsi que leurs modalités d'utilisation. Le principe même d'un tel accord n'est pas contraire à la liberté d'entreprendre sous réserve que les entreprises franchisées participent à la négociation.

35. À défaut d'accord, le cinquième alinéa dispose que les heures de délégation et leurs modalités d'utilisation sont déterminées par un décret en Conseil d'État. Toutefois, le législateur, compétent pour déterminer les principes fondamentaux du régime de la propriété et du droit du travail, ne pouvait, sans méconnaître l'étendue de sa compétence, prévoir l'existence d'heures de délégation spécifiques pour l'instance de dialogue créée sans encadrer le nombre de ces heures. Dès lors, les dispositions du cinquième alinéa de l'article 64 ne sauraient être interprétées comme autorisant le pouvoir réglementaire à prévoir, pour la participation à cette instance, des heures de délégation supplémentaires, s'ajoutant à celles déjà prévues pour les représentants des salariés par les dispositions législatives en vigueur.

36. Sous les réserves énoncées au paragraphes 34 et 35, les dispositions des deuxième et cinquième alinéas de l'article 64 ne méconnaissent pas la compétence du législateur et ne portent pas atteinte à la liberté d'entreprendre.

37. En troisième lieu, en application du sixième alinéa de l'article 64, à défaut d'accord entre le franchiseur, les représentants des salariés et ceux des franchisés, les dépenses d'organisation des réunions ainsi que les frais de séjour et de déplacement sont mis à la charge du franchiseur. Sauf si les parties en conviennent différemment, le nombre de réunions de cette instance de dialogue est fixé à deux par an. Par ailleurs, sont également mises à la charge du franchiseur les dépenses de fonctionnement de

l'instance. Compte tenu de l'objectif poursuivi par le législateur, dont la portée ne peut qu'être limitée en raison de l'absence de communauté de travail existant entre les salariés de différents franchisés, ces dispositions, qui imputent l'intégralité des dépenses et des frais au seul franchiseur à l'exclusion des employeurs franchisés, portent une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre. Les mots « ou, à défaut, par le franchiseur » figurant au sixième alinéa de l'article 64 sont donc contraires à la Constitution.

. En ce qui concerne la méconnaissance du principe de participation des travailleurs :

38. Selon le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

39. Les dispositions de l'article 64 n'ont ni pour objet ni pour effet de porter atteinte à l'existence et au fonctionnement des instances représentatives du personnel des franchisés et franchiseurs. Le grief tiré de la méconnaissance du principe de participation des travailleurs à la détermination de leurs conditions de travail et à la gestion de leur entreprise doit être écarté.

40. Sous les réserves énoncées aux paragraphes 34 et 35, les dispositions de l'article 64 autres que les mots « ou, à défaut, par le franchiseur » figurant au sixième alinéa de cet article, qui ne sont pas inintelligibles et ne méconnaissent aucune autre exigence constitutionnelle, sont conformes à la Constitution.

– Sur la place d'autres dispositions dans la loi déférée :

. En ce qui concerne les dispositions introduites en première lecture :

41. Selon la dernière phrase du premier alinéa de l'article 45 de la Constitution : « Sans préjudice de l'application des articles 40 et 41, tout amendement est recevable en première lecture dès lors qu'il présente un lien, même indirect, avec le texte déposé ou transmis ».

42. L'article 62 de la loi déférée pérennise au-delà du 31 décembre 2016 la possibilité pour l'employeur d'assurer par décision

unilatérale la couverture complémentaire santé de certains salariés par le versement d'une somme destinée à couvrir une partie de leurs cotisations à un contrat individuel.

43. L'article 65 de la loi déférée permet à certaines entreprises de moins de cinquante salariés de déduire de leurs résultats imposables une somme correspondant aux indemnités susceptibles d'être ultérieurement dues à leurs salariés pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

44. Introduites en première lecture, les dispositions des articles 62 et 65 ne présentent pas de lien, même indirect, avec celles qui figuraient dans le projet de loi déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale. Adoptées selon une procédure contraire à la Constitution, elles lui sont donc contraires.

. En ce qui concerne les dispositions introduites en nouvelle lecture :

45. Il ressort de l'économie de l'article 45 de la Constitution et notamment de la première phrase de son premier alinéa, selon laquelle : « Tout projet ou proposition de loi est examiné successivement dans les deux assemblées du Parlement en vue de l'adoption d'un texte identique », que les adjonctions ou modifications qui peuvent être apportées après la première lecture par les membres du Parlement et par le Gouvernement doivent être en relation directe avec une disposition restant en discussion. Toutefois, ne sont pas soumis à cette dernière obligation les amendements destinés à assurer le respect de la Constitution, à opérer une coordination avec des textes en cours d'examen ou à corriger une erreur matérielle.

46. Le paragraphe III de l'article 39 de la loi déférée modifie les règles d'utilisation des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. L'amendement dont est issu cette disposition a été introduit en nouvelle lecture. Cette adjonction n'était pas, à ce stade de la procédure, en relation directe avec une disposition restant en discussion. Elle n'était pas non plus destinée à assurer le respect de la Constitution, à opérer une coordination avec des textes en cours d'examen ou à corriger une erreur matérielle. Adopté selon une procédure contraire à la Constitution, le paragraphe III de l'article 39 lui est donc contraire.

47. Le Conseil constitutionnel n'a soulevé d'office aucune autre question de conformité à la Constitution.

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL DÉCIDE :

Article 1er.– Sont contraires à la Constitution les dispositions suivantes de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels :

– le paragraphe III de l'article 27 ;

– le paragraphe III de l'article 39 ;

– l'article 62 ;

– les mots « ou, à défaut, par le franchiseur » figurant au sixième alinéa de l'article 64 ;

– l'article 65.

Article 2.– Sont conformes à la Constitution les dispositions suivantes de la même loi :

– sous la réserve énoncée au paragraphe 17, le reste des dispositions de l'article 27 ;

– sous les réserves énoncées aux paragraphes 34 et 35, le reste des dispositions de l'article 64.

Article 3.– Cette décision sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Jugé par le Conseil constitutionnel dans sa séance du 4 août 2016, où siégeaient : M. Laurent FABIUS, Président, Mmes Claire BAZY MALAURIE, Nicole BELLOUBET, MM. Michel CHARASSE, Valéry GISCARD d'ESTAING, Jean-Jacques HYEST, Lionel JOSPIN, Mmes Corinne LUQUIENS, Nicole MAESTRACCI et M. Michel PINAULT.

ANNEXE 4

12-14 rue Charles Fourier
75013 PARIS
Tel 01 48 05 47 88
Fax 01 47 00 16 05
Mail : contact@syndicat-magistrature.org
Site : www.syndicat-magistrature.org

Paris, le 10 juin 2016

Observations du Syndicat de la magistrature sur le projet de loi « *visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s.* »

La ministre du travail a présenté le 18 février 2016 un «*projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs*». Le débat national ouvert par ce texte, très au-delà de la seule enceinte parlementaire, révèle l'ampleur des bouleversements qu'il imprime à une branche du droit fondatrice de l'ordre public social. Le gouvernement a annoncé sa volonté de « refonder » un droit du travail qui ne jouerait pas « son rôle », à savoir « concilier efficacité économique et protection des travailleurs ». Ce texte appelle, de la part des juristes et praticiens du droit, un décryptage rigoureux de son contenu qui permette d'en mesurer l'exacte portée.

Le Syndicat de la magistrature présente ici ses observations détaillées sur le projet de loi, en sa qualité de représentant de magistrats, chargés de mettre en œuvre le droit du travail. En effet, la législation encadrant les relations de travail, individuelles ou collectives, nées de la conclusion d'un contrat actant un lien de subordination est appliquée au quotidien par les juges départiteurs, conseillers des chambres sociales des cours d'appel ou encore les juges des tribunaux de grande instance pour les conflits collectifs.

La vocation d'un syndicat de magistrats à commenter ce texte est d'autant plus forte qu'il réduit drastiquement le contrôle du juge sur les décisions des employeurs et opère un retrait du champ de l'ordre public social au profit du droit négocié. La défiance à l'égard du juge - qui imprégnait déjà fortement de nombreuses dispositions de la loi du 14 juin 2013, dite « de sécurisation de l'emploi » - marque à nouveau ce texte en profondeur.

A titre d'exemple, les dispositions enserrant la définition du motif économique de licenciement dans des critères purement comptables excluent toute appréciation de la portée des chiffres avancés. Le contrôle du juge est également écarté lorsque la loi définit comme intrinsèquement réel et sérieux le motif de licenciement du salarié qui a refusé la modification de son contrat de travail en application d'un accord d'entreprise. Le plafonnement des dommages-intérêts fixés par le juge après qu'il a constaté l'absence de motif réel et sérieux d'un licenciement, quoi qu'abandonné à ce stade, constituait l'illustration paroxystique d'un droit du travail qui, au nom de « l'efficacité économique », impliquerait que les employeurs soient, par avance et par privilège, mis à l'abri de l'aléa judiciaire, y compris lorsqu'il s'agit de sanctionner un comportement fautif.

Ce dépérissement de l'office du juge dans le traitement des litiges est lourd d'implications dans un domaine où la relation entre les parties est par principe inégale, traversée par des tensions et un *conflit des logiques.*

OBSERVATIONS LIMINAIRES

1. Sur la méthode qui a présidé à l'élaboration du projet de loi

Alors que le projet de loi se donne pour objet, selon l'exposé des motifs, de « *parachever les fondements d'un nouveau modèle social* » en « *favorisant une culture du dialogue et de la négociation* », il n'a été précédé, avant une tardive séance de rattrapage, d'aucune consultation des interlocuteurs sociaux. A elle seule, la réforme du temps de travail, qui en constitue une part substantielle, relevait pourtant bel et bien du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle qui le rendait éligible à cette consultation par application des dispositions de l'article L 1 du code du travail.[1]

Cette méthode qui ignore la loi et contredit les valeurs et principes que le texte est censé porter, s'est poursuivie par l'usage de l'article 49-3 de la Constitution, asphyxiant le débat parlementaire après que les organisations syndicales ont été contournées au profit d'une éphémère commission d'experts.

2. Sur l'intitulé du projet de loi

L'intitulé du projet de loi et les discours qui l'accompagnent sont trompeurs.

Ainsi le droit du travail n'aurait-il plus, désormais, pour fonction de régir la relation de subordination induite par la conclusion du contrat de travail, mais de réguler l'entrée, la sortie et la circulation des actifs sur le marché de l'emploi.

---

1 - « Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation ».

En suggérant que tant les entreprises que les salariés devraient attendre de ce texte, tout à la fois, des libertés et des protections nouvelles, cet intitulé appelle les uns et les autres à souscrire, dans un même élan, aux attraits d'une démarche « gagnant-gagnant. Il ne s'agirait même plus seulement de faire en sorte que les entreprises gagnent des libertés tandis que les salariés gagneraient des protections en contrepartie - comme le propose le modèle de la flex-sécurité - mais d'aller jusqu'à prétendre que tous pourraient réaliser des gains dans les deux domaines. Cette logique gomme l'objectif du droit du travail : la protection des salariés contre le pouvoir de direction et de contrôle que l'employeur exerce, au nom de la liberté d'entreprendre, sur ceux dont il loue la force de travail.

Ce texte prétend ainsi faire des salariés et des employeurs des alliés dans la bataille pour l'emploi. Au nom de cette « cause commune » de l'emploi, ils devraient dès lors en partager la charge, assumer les conséquences des revers que la concurrence inflige à l'entreprise et supporter les sacrifices qu'imposeraient ses choix stratégiques. Ainsi l'employeur se verra–finalement autorisé par la loi à reporter sur les salariés les effets d'aléas ou de choix économiques que le contrat de travail n'a jamais eu pour objet de leur faire supporter mais qui pèsent au contraire légitimement sur lui.

OBSERVATIONS SUR LE TEXTE ARTICLE PAR ARTICLE

Titre 1er : Vers une « refondation » du code du travail accordant une place centrale à la négociation collective.

L'article 1er du projet de loi confie à « une commission d'experts et de praticiens » le soin d'élaborer, dans un délai de deux ans, la « refondation de la partie législative du code du travail ». Traduisant l'une des orientations principales proposées par le rapport Combrexelle cette disposition ajoute que « cette refondation attribue une place centrale à la négociation collective, en élargissant ses domaines de compétence et son champ d'action ».

Cette orientation, déterminante, consiste en réalité à prolonger et transposer dans les autres domaines du droit du travail le réaménagement déjà engagé par les **articles 2 à 6** du projet de loi pour l'ensemble des dispositions régissant le temps de travail et les congés : leur complète ré-écriture consacre déjà, en effet, un déplacement des sources du droit donnant la primauté au droit négocié sur le droit légiféré.

Elle appelle plusieurs critiques ou réserves.

Si l'article 1er ne dit rien des modalités selon lesquelles cette « place centrale » doit être accordée à la négociation collective dans la « refondation » du droit du travail,

le titre II du projet de loi (**articles 7 à 20**) énonce en revanche un certain nombre de règles qui, sous couvert de « favoriser une culture du dialogue et de la négociation », enserrent les procédures d'élaboration du droit négocié dans un dispositif extrêmement contestable, notamment en ce qu'il ménage une place centrale au référendum d'entreprise **(cf. infra)**. A ce titre, la « carte blanche » apparemment confiée à cette commission d'experts apparaît en réalité pour partie « pré-remplie » et ce, sur des points qui appellent les plus extrêmes réserves quant aux propositions susceptibles d'être présentées.

De même, si l'abandon du principe de faveur que consacre **l'article 2** en matière de temps de travail n'est pas théoriquement ou mécaniquement lié à la promotion de la « négociation légiférante », il paraît ne faire aucun doute que c'est bien dans le cadre d'une ré-articulation des sources du droit autorisant les dérogations « *in pejus* » aux normes supérieures que le gouvernement entend voir élaborer le futur droit du travail « refondé », qu'annonce l'article 1er. Bien entendu, aucun obstacle de principe ne saurait être opposé au développement, a priori bénéfique, d'une négociation collective soumise au principe de faveur. En revanche, il ne saurait être question d'approuver par avance un dispositif qui, tournant le dos à la négociation d'acquisitions sur laquelle s'est édifié le droit conventionnel du travail, tend à faire de la négociation collective – et notamment de la négociation d'entreprise - l'instrument de toutes les régressions des droits de salariés.

On remarquera par ailleurs qu'aucune limite n'est assignée à cette commission d'experts ni quant au champ que ses travaux pourraient ouvrir à la négociation collective ni quant à son contenu, admettant ainsi que l'ensemble du droit du travail pourrait relever du droit négocié. Pourtant si la négociation peut, sous les réserves ci-dessus, se révéler un procédé stimulant d'élaboration du droit du travail dans certains domaines – y compris le temps de travail – il ne saurait être question, en revanche, d'ouvrir à la négociation les champs dans lesquels l'ordre public de protection joue un rôle nécessairement central. Ainsi, par exemple, l'ensemble des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail doivent-elles être sanctuarisées dans une législation non dérogeable. A défaut de prévoir de telles limites, l'article 1er consacre une vision de la négociation collective hégémonique et, à ce titre, inacceptable.

Enfin, si l'article 1er reste silencieux quant aux procédés normatifs par lesquels « une place centrale » devrait être assurée à la négociation collective dans l'ordonnancement juridique, il laisse néanmoins planer peu de doutes sur la volonté du gouvernement de voir reproduite et adoptée - comme le préconisait d'ailleurs le rapport Combrexelle - l'architecture nouvelle mise en œuvre dans les articles 2 à 6 du projet de loi. Ainsi la refondation annoncée du droit du travail promet-elle de faire émerger une architecture à trois niveaux distinguant les dispositions d'ordre public, d'une part, les dispositions relevant du champ de la négociation collective d'autre part et, enfin, les dispositions supplétives, applicables à défaut d'accord.

Au demeurant, la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a confirmé que telle était bien l'orientation à suivre en prévoyant que « *les*

dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord collectif doivent correspondre à des règles légales en vigueur à la date de la promulgation de la présente loi ». Validant ainsi implicitement le principe d'un dispositif à trois étages, elle visait en outre à garantir que les négociations à venir n'encouragent « *ab initio* » des régressions des droits des salariés en incitant les employeurs à proposer des accords régressifs sans risque pour eux en cas d'échec des négociations. Pourtant, le gouvernement a cru nécessaire d'ajouter, dans le texte sur lequel il a ensuite engagé sa responsabilité, que les règles supplétives devront bien « *reprendre des règles de droit positif* » mais « *sauf à des fins de simplification* ». Ainsi doit-on comprendre qu'il entend bien se réserver la possibilité de faire adopter un droit supplétif permettant d'ouvrir des négociations dans des conditions qui privilégieraient *a priori* des accords régressifs. Quant à l'objectif de simplification qui justifierait l'abaissement des garanties minimales procurées, à défaut d'accord, par le droit supplétif, il ne saurait faire illusion. Le prétexte de la nécessaire simplification du droit du travail a en effet été surabondamment exploité pour annoncer la réforme en cours et ce, au prix d'arguments sommaires et d'approximations qui empruntent l'image d'un impénétrable maquis de règles contenues dans un code obèse pour mieux vider le droit du travail de son contenu protecteur sous prétexte de le simplifier.

Ainsi l'article premier du projet de loi annonce-t-il finalement l'avènement d'un droit du travail négocié conçu comme l'instrument privilégié d'une politique du moins disant social et de la course à la dégradation « compétitive » des conditions de travail et de salaire.

Articles 2 à 6 : inversion de la hiérarchie des normes en matière de temps de travail et de congés.

C'est à une inversion de la hiérarchie des normes et à l'abandon complet du principe de faveur qu'obéit la nouvelle architecture des dispositions du projet de loi relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, aux congés et au compte épargne-temps : dans l'ensemble de ces domaines, les règles applicables pourront être déterminées par « *une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou,* ***à défaut****, une convention ou un accord de branche étendu* ». Les accords d'entreprise deviennent ainsi la norme de droit commun, l'accord de branche n'étant plus applicable que subsidiairement, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces accords permettront donc d'instaurer des règles propres à chaque entreprise, qui pourront être plus favorables mais aussi moins favorables aux salariés que les accords de niveau supérieur ou que les dispositions supplétives destinées à s'appliquer à défaut d'accord. Ainsi le droit du temps de travail se trouvera-t-il totalement balkanisé – contredisant l'objectif de simplification pourtant sur-exploité pour justifier la réforme – et, surtout, profondément dégradé par des accords

négociés et conclus dans des conditions faisant la part belle aux objectifs de l'employeur.

Les dispositions du projet de loi précisant le champ et le contenu respectifs de la législation d'ordre public, de la négociation collective et du droit supplétif en matière de temps de travail et de congés confirment ces dérives. On relèvera notamment les dispositions suivantes, à titre d'exemples :

1- En ce qui concerne les ***jours fériés***, la liste des fêtes légales (article L.3133-1) relève de l'ordre public, mais l'article L.3133-3-1 renvoie à la négociation collective la définition des jours fériés chômés et, à défaut d'accord, l'employeur fixe seul les jours chômés (L.3133-3-2). Seul le 1er mai restant en toute hypothèse férié et chômé, le nombre de jours chômés sera donc laissé, à défaut d'accord, à la seule appréciation patronale.

2- Le délai minimum de 15 jours dans lequel les salariés concernés par une période d'***astreinte*** devaient en être avertis « *sauf circonstances exceptionnelles* » est supprimé. Suivant le nouvel article L.3121-8 du code du travail, « *Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle* ***dans un délai raisonnable*** », les modalités d'information et les délais de prévenance étant renvoyés à la négociation d'entreprise, ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

3- Alors qu'antérieurement un employeur ne pouvait déroger à la ***durée maximale hebdomadaire*** de 44 heures en moyenne sur 12 semaines (dérogation à hauteur de 46 heures) que si un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche le permettait (article L.3121-36), le nouvel article L.3121-22 permet d'autoriser ce dépassement par simple accord d'entreprise ou d'établissement. Les dépassements ainsi facilités ont pourtant un effet négatif certain en termes de protection de la santé, (outre qu'ils diffèrent de potentielles embauches que l'activité justifierait). Encore la mobilisation a-t-elle fait reculer le gouvernement par rapport au projet initial, qui étendait à 16 semaines la période de sur-travail.

4- « *Lorsqu'est mis en place un dispositif d'****aménagement du temps de travail*** *sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence* » (article L.3121-39). La modulation du temps de travail permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail en périodes basses ou hautes, les 35 heures n'étant plus qu'une moyenne. Leur dépassement sur certaines périodes ne déclenche pas immédiatement le paiement d'heures supplémentaires : le salarié doit attendre le terme de la période aménagée pour que les heures supplémentaires effectuées soient décomptées et payées. Alors qu'actuellement le temps de travail ne peut être aménagé, par accord, que sur une période maximale d'un an (L.3122-2), le projet permet désormais un aménagement du temps de travail sur une période de 3 ans, par simple accord collectif d'entreprise si un accord de branche l'autorise. Un tel aménagement « *ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps*

complet ». Cette disposition n'est pas seulement défavorable au salarié, dont elle diminue le salaire en supprimant le déclenchement du paiement des heures supplémentaires : elle risque en outre de mettre certaines entreprises en difficultés quand, à l'issue des trois ans, elles devront payer les heures supplémentaires, et elle n'incite pas les employeurs à embaucher pour faire face à la charge de travail existante.

5- Jusqu'ici les ***horaires individualisés***, permettant de reporter des heures d'une semaine sur l'autre sans qu'elles soient payées en heures supplémentaires (article L.3122-25), pouvaient être mis en place par l'employeur à deux conditions : que les représentants du personnel ne s'y opposent pas et que l'inspecteur du travail ait été préalablement informé ; et, en cas d'absence de représentant du personnel, par autorisation de l'inspecteur du travail après constat de l'accord du personnel. L'article L.3121-47 issu de l'avant-projet permettait à l'employeur de passer outre l'opposition des représentants du personnel (en se bornant à demander leur « *avis* ») et l'inspecteur du travail n'était plus informé, sauf en l'absence de représentants du personnel. La commission des affaires sociales a rétabli l'avis conforme du comité d'entreprise et, à défaut de représentants du personnel, l'autorisation de l'inspecteur du travail (article L.3121-46). Toutefois les modalités de report d'heures d'une semaine sur l'autre en cas d'horaires individualisés, ainsi que la récupération des heures perdues, ne sont plus fixées par décret.

6- Les **conventions individuelles de forfait sur l'année**, en heures ou en jours, peuvent être conclues par un cadre ou un salarié disposant d'une réelle autonomie, suivant les modalités déterminées par accord collectif (article L.3121-61). Selon l'actuel article L.3121-45, « *le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés* ». Ces restrictions étaient remplacées dans l'article L.3121-59 de l'avant-projet par les dispositions suivantes: « *L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail. Lorsque l'employeur a fixé des échéances et une charge de travail compatibles avec le respect des repos quotidien et hebdomadaire et des congés du salarié, sa responsabilité ne peut être engagée au seul motif que le salarié n'a, de sa propre initiative, pas bénéficié de ces repos ou congés* ». La deuxième phrase a disparu du projet définitif. Il n'en reste pas moins que mesurer la « *charge de travail* » sans compter les heures n'a aucun sens et n'a d'autre conséquence que de... ne pas compter les heures, évitant ainsi d'en constater le dépassement.

L'accord d'entreprise sur le forfait jours détermine les modalités selon lesquelles l'employeur **«***assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié***»**, selon lesquelles ils **«** *échangent périodiquement sur la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération...*» et selon lesquelles « *le salarié peut exercer son droit à la*

déconnexion **»**. En clair, ces dispositions fournissent une base pour une pression exercée en permanence sur les salariés, alors qu'actuellement elle est limitée à un entretien annuel.

L'accord collectif pourra aussi fixer le nombre maximal de jours de repos auquel le salarié en forfait jours peut « librement » renoncer, sous réserve de respecter le repos hebdomadaire, les jours fériés dans l'entreprise et les congés payés, soit 365 jours – 52 dimanches – 8 (nombre moyen de jours fériés tombant un autre jour que le dimanche) – 30 jours de congés payés = 275 jours travaillés dans l'année. A défaut de précision dans l'accord collectif, le maximum est de 235 jours.

Si l'accord collectif n'a pas prévu de dispositions pour évaluer la « *charge de travail* », les dispositions supplétives prévoient que l'employeur pourra se contenter de noter sur un document les journées et demi-journées travaillées, document qui peut être rempli par le salarié « *sous la responsabilité de l'employeur* ». Une fois par an, l'employeur organise un entretien avec le salarié pour « *évoquer sa charge de travail qui doit être raisonnable* ».

D'une manière générale, pour tous les accords concernant la durée du travail, la dernière version du projet de loi a rétabli la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, remplacée dans l'avant-projet par une simple information. Il en est de même de la demande adressée par l'employeur à l'autorité administrative pour être autorisé à dépasser la durée hebdomadaire maximum de travail (articles L.3121-20, L.3121-23 à -25). La possibilité de dépassement temporaire de la durée hebdomadaire de travail a été ramenée d'une période de 16 semaines à 12 semaines (articles L.3121-21 et -22). Une disposition particulièrement critiquable qui permettait, dans le cadre d'un forfait-jours, de renoncer soit au repos hebdomadaire, soit au repos quotidien de 11 heures consécutives en les fractionnant, à condition que le salarié soit « *en dehors de son lieu de travail* » et muni d'« *outils numériques* », a été également supprimée du texte définitif.

Ces aménagements cosmétiques, invoqués par le gouvernement comme gage de son esprit de concertation, ne changent rien à la philosophie du texte qui assure à l'employeur une flexibilité « optimale » dans la gestion de la force de travail et conduit corrélativement à un affaiblissement des droits des salariés.

Ce déséquilibre se trouve encore accentué par les dispositions du projet de loi ménageant une large place à la décision unilatérale de l'employeur, singulièrement dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les articles L.3121-1 à L.3121-7, consacrés à la définition du temps de travail effectif, prévoient toujours, en dehors du socle d'ordre public, la possibilité de rémunérer les temps de pause et de restauration, d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, même s'ils ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, ainsi qu'aux temps de déplacement professionnel excédant le simple temps de trajet. Toutefois cette possibilité relève exclusivement de la négociation collective (accord collectif d'entreprise ou d'établissement, même moins

favorable que l'accord de branche). Et si la possibilité de prévoir dans le contrat de travail la rémunération des temps de pause et de restauration et/ou des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, supprimée par l'article L.3121-7 de l'avant-projet, a été rétablie par la commission, l'usage disparaît définitivement en tant que source de ces améliorations possibles. En tout état de cause les « dispositions supplétives » ne fixent pas de minimum à ces contreparties, ainsi laissées à la discrétion de l'employeur.

Lorsqu'est mis en place dans l'entreprise un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (cf § I), selon l'article L.3121-39 (disposition d'ordre public), la période de référence à l'issue de laquelle sont décomptées les heures supplémentaires « ne peut dépasser trois ans en cas d'accord collectif et neuf semaines en cas de décision unilatérale de l'employeur » (16 semaines dans le projet initial).

Dans l'avant-projet il était prévu, dans les entreprises de moins de 50 salariés (où il ne peut y avoir d'accord collectif) d'autoriser les employeurs à instaurer, par décision unilatérale, un système de forfait-jours pouvant aller jusqu'à 235 jours sur l'année. Le texte voté par l'Assemblée nationale revient sur cette dérogation à l'obligation d'un accord collectif pour la mise en place de conventions de forfait, mais en étendant le système du mandatement syndical (cf supra II-A).

De manière générale, dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut décider unilatéralement d'appliquer des accords-types rédigés au niveau de la branche, et dont les stipulations couvrent tout le champ du droit du travail (article 29). Où est la revalorisation annoncée du dialogue social ?

Comment se dérouleront les négociations locales alors que pèsera sur elles l'épée de Damoclès d'une fixation unilatérale ? Quel sera le poids, à ce niveau, des organisations syndicales ? Et celui d'un salarié mandaté, face à l'employeur dont il dépend pour la suite de sa carrière et la pérennité de son emploi et ne bénéficiant d'une protection que pendant la durée restreinte prévue par l'article L.2411-4 du code du travail ?

Mais la déconstruction des garanties collectives ne s'arrête pas à cette inversion de la hiérarchie des normes : elle passe également par une révision en profondeur des règles régissant la négociation collective et la portée des accords qui en seront issus.

Titre II : La négociation collective.

A- Modalités de conclusion et conditions de validité des accords

En l'état actuel du droit, les conditions de négociation et de signature des accords collectifs sont identiques quel que soit leur champ territorial et professionnel : la validité d'un accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives recueillant au moins 30 % des voix et à l'absence d'opposition d'organisations recueillant la majorité des voix (L.2232-12).

L'article 10 du projet de loi amendé par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale introduit une dichotomie entre les accords de branche et interprofessionnels d'une part, les accords d'entreprise ou d'établissement de l'autre, et fixe, pour la conclusion des uns et des autres, des règles extrêmement contestables.

Selon l'actuel article L.2232-12, un accord d'entreprise ou d'établissement peut être valablement signé par des organisations syndicales représentatives n'ayant recueilli que 30 % des voix aux élections professionnelles, mais sa validité est subordonnée à l'absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés. Pour les conventions de branche ou interprofessionnelles, le projet de loi ne touche pas aux conditions de validité (règle des 30%, sauf opposition des 50%). Affirmant vouloir « renforcer la légitimité des accords d'entreprise », il modifie en revanche la règle de validité en généralisant, à ce niveau, les accords majoritaires (50 % au moins), et supprime du même coup la faculté d'opposition. Mais si un ou des syndicats représentatifs ne totalisant que 30 % des voix aux élections professionnelles sont disposés à signer un accord proposé par l'employeur, ils peuvent demander que celui-ci soit validé par l'organisation d'un référendum dans l'entreprise, contournant ainsi l'opposition des syndicats majoritaires. Les conditions et modalités de cette consultation ne relèvent pas de la loi, qui se contente d'appeler au respect des principes généraux du droit électoral, mais d'un protocole conclu entre l'employeur et les organisations signataires du projet d'accord. Les syndicats majoritaires non signataires de l'accord minoritaire sont donc ainsi inexplicablement exclus de l'organisation de cette consultation, qui a pourtant clairement pour objet de tenter de les désavouer.

Les salariés sont donc instrumentalisés pour affaiblir les syndicats dont ils ont pourtant déterminé eux-mêmes la représentativité aux dernières élections. Ainsi se dilue la cohérence d'un projet de loi qui prétend renforcer le dialogue social, mais qui exclut totalement les organisations syndicales non représentatives et affaiblit les organisations syndicales majoritaires en permettant aux organisations syndicales minoritaires de passer outre les règles actuelles de la représentativité.

Comme l'ont dit et répété les opposants au projet, la négociation d'entreprise, devenue ainsi la source principale des normes en droit du travail, se déroule au niveau où les rapports de force sont les plus prégnants, surtout en période de chômage massif. On a moins souligné que, compte tenu du faible taux de

syndicalisation en France (8 % des salariés en moyenne), particulièrement dans les petites et moyennes entreprises, on y trouvera peu de militants syndicaux formés et aguerris, capables de négocier un acte aussi complexe qu'un accord collectif se substituant à la loi pour tout ce qui concerne la durée du travail et les congés, dans un premier temps, et à terme pour tous les domaines touchant à la vie dans l'entreprise et aux droits des salariés. Que dire des salariés, appelés à se prononcer par « oui » ou « non » sur un texte complexe, sans information technique et objective sur les enjeux de ses diverses clauses, mais sous la menace directe de suppression d'emplois, voire de fermeture de l'entreprise ? Les employeurs eux-mêmes, ne pouvant s'entourer, comme dans les grandes entreprises, de spécialistes du droit du travail et des ressources humaines, risquent de soumettre à la négociation collective des projets d'accords contrevenant aux normes internationales ou à l'ordre public interne, au risque de provoquer une inflation du contentieux devant des juridictions sociales déjà surchargées. Intituler « Renforcement de la légitimité des accords collectifs » le chapitre modifié par ces nouvelles dispositions relève de la « novlangue » imaginée par Georges Orwell dans son roman « 1984 », où le ministère de la Paix s'occupe de la guerre tandis que le ministère de l'Amour veille au respect de la loi et de l'ordre...

Pour pallier cette difficulté, « un accord de branche étendu peut comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le présent code » (article 29). Il apparaît dès lors contradictoire de faire prévaloir l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, ainsi identifié comme la source légitime et naturelle du droit négocié.

Pis encore, en l'absence de délégué syndical (ce qui est notamment le cas dans toutes les entreprises de moins de 50 salariés) et d'élu du personnel, mandaté ou non par une organisation syndicale, prêt à conclure un accord avec l'employeur, celui-ci peut également négocier un accord d'entreprise ou d'établissement avec un ou plusieurs salariés mandaté(s) par une/des organisation(s) syndicale(s) représentative(s) dans la branche ou au niveau national ou interprofessionnel (article L.2232-24). Un accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé dans un référendum d'entreprise à la majorité des suffrages exprimés.

A l'heure actuelle, cette procédure n'est applicable qu'à la conclusion des accords « portant sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif », telles que la mise en place de forfaits-jours. L'article 8 du projet étend cette possibilité à « toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du » code du travail, pour la révision des accords comme pour leur conclusion.

Sans même parler de la tentation, pour l'employeur, de choisir son interlocuteur en proposant à l'un de ses salariés de se faire mandater par un syndicat pour être habilité à négocier et signer son projet d'accord, il est douteux qu'un salarié d'une petite entreprise, sans formation ni expérience de la négociation collective, et ne

bénéficiant que d'une protection de 12 mois, soit en mesure de jouer pleinement son rôle de partenaire social dans une négociation portant sur tous les aspects du droit du travail.

B- Durée des accords

Actuellement, la convention ou l'accord sont conclus soit pour une durée indéterminée, soit pour une durée déterminée qui ne peut être supérieure à cinq ans (article L.2222-4). Le code du travail fixe les modalités de leur renouvellement ou de leur révision (L.2222-5 et L.2222-6), y compris dans le cadre d'une mise en cause consécutive à une cession, une scission ou un regroupement d'entreprises (article L.2222-14) ou après dénonciation par une majorité d'organisations signataires (L.2261-7 à L.2261-13) : préavis de dénonciation, délai de négociation d'un an minimum et, à défaut de signature d'un nouvel accord dans ce délai, maintien des avantages individuels acquis (L.2261-13).

Les articles 7 et 8 du projet de loi mettent fin à cette construction homogène. Lorsque l'accord ne mentionne pas sa durée, celle-ci n'est plus indéterminée, mais fixée à cinq ans. A son expiration, il cesse de produire ses effets. Après dénonciation, si un nouvel accord n'est pas conclu dans l'année qui suit l'expiration du préavis, le seul acquis que conservent les salariés est le maintien d'une rémunération au moins égale à la moyenne des douze derniers mois, à l'exclusion de toutes autres dispositions du précédent accord.

Par le jeu combiné de toutes ces dispositions, le projet de loi crée donc des accords à durée déterminée, dont la plupart des dispositions deviennent caduques dans l'attente d'un nouvel accord, soumis à une pseudo-règle majoritaire qui peut être contournée par des syndicats réunissant la minorité antérieure de 30 %, mais sans possibilité d'opposition des syndicats majoritaires, par ailleurs exclus de l'organisation du référendum d'entreprise.

Ainsi le projet de loi annonce-t-il des effets corrosifs sur la légitimité et l'audience de ces syndicats "majoritaires" de même que sur la qualité ultérieure des relations sociales au sein de l'entreprise, entre syndicats, entre représentants syndicaux et salariés, voire entre les salariés eux-mêmes.

Alors que la caducité des anciens acquis est inscrite dans la loi, comment prétendre que les salariés consultés par référendum choisiront librement entre la perte totale de leurs droits et un accord a minima ?

Au demeurant, il est permis de s'interroger sur la conformité de l'article 10 du projet de loi à l'article 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, intégré au bloc de constitutionnalité et fondant le principe de la représentativité syndicale : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

Face à la levée de boucliers qui a accueilli la présentation de son avant-projet, le gouvernement a cherché à désamorcer la contestation et à diviser les opposants en y insérant des mesures spécifiques en faveur des jeunes, en abandonnant certaines dispositions sur lesquelles s'était focalisée la critique, tel le plafonnement de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse suivant un barème impératif en fonction de l'ancienneté (article 30). Mais ni le travail de la commission des lois, ni l'adoption surprise, dans le texte soumis à la procédure de l'article 49-3, de certains amendements « de gauche » comme « de droite », n'ont modifié le sens de la réforme voulue par le Président de la République et son Premier ministre : le niveau privilégié d'élaboration des normes en droit du travail sera désormais l'accord d'entreprise, la loi aussi bien que les conventions et accords ayant un champ territorial ou professionnel plus large étant relégués à un rôle supplétif.

Loin de fluidifier le marché du travail, la déréglementation et la décentralisation du droit du travail au niveau des entreprises va rendre plus complexe la mobilité professionnelle, le changement d'employeur s'accompagnant pour le salarié d'un changement du droit applicable. La substitution, à une norme commune, d'un droit propre à chaque entreprise ne bouscule pas seulement le principe d'égalité des citoyens devant la loi ; elle va en outre favoriser le dumping social. Ainsi, tous les employeurs d'un secteur professionnel déterminé vont se prévaloir de l'accord d'entreprise le moins disant signé chez un de leurs concurrents pour obtenir la signature d'un accord similaire dans leur entreprise et ce, sous la menace d'une perte de compétitivité et de compressions de personnel, voire d'une fermeture de l'entreprise.

L'obligation de contrôler l'application d'un droit différent dans chaque entreprise va également compliquer la mission de contrôle des inspecteurs du travail (au moment même où l'administration du travail se voit confier, à moyens constants, une mission nouvelle de conseil aux petites et moyennes entreprises: voir § 5). Quant aux juges prud'homaux, déjà surchargés, ils devront, avant de pouvoir statuer sur les demandes, prendre connaissance de l'accord d'entreprise applicable - voire des accords d'entreprise successifs - les assimiler et le cas échéant les interpréter.

C- Publicité des accords

Il est indispensable que les accords collectifs d'entreprise soient rendus publics dans une base de données nationale consultable en ligne. Il n'est pas acceptable que des signataires puissent s'y opposer, d'autant que le texte n'exige aucun motif autre que l'appréciation, souveraine et non contrôlable, de l'un des signataires (le texte initial du projet de loi mentionnait même l'employeur seul) qui estimerait que la diffusion de l'accord serait "préjudiciable à l'entreprise" sans critère ni justification (nouvel article L.2231-5-1).

La confidentialité n'est pas justifiable s'agissant des accords collectifs, qui ont valeur normative, y compris à l'égard de non signataires, les salariés, et dont l'application se poursuit dans le temps. S'agissant des accords de branche, la restriction est

d'autant moins compréhensible qu'ils sont depuis longtemps accessibles sur le site public Légifrance. Alors qu'au sein des sources du droit du travail, le poids donné aux accords collectifs d'entreprise (et de groupe et d'établissement) est sans cesse croissant et envisagé comme prédominant, une telle évolution ne peut s'envisager sans une publicité effective et renforcée.

Au demeurant, la publicité des normes est une exigence constitutionnelle inhérente à l'état de droit. Les salariés (y compris après la rupture de leur contrat de travail), leurs conseils (avocats ou défenseurs syndicaux), les juges, les syndicats non représentatifs ... doivent pouvoir accéder le plus librement et simplement possible à ces accords. Il en est de même des chercheurs, juristes, professeurs de droit, etc.

Il n'est pas précisé d'ailleurs si la disposition qui crée une base de données nationale, dispensera des formalités de dépôt jusqu'ici prévues par l'article L.2231-6 du code du travail, dès lors que les conditions d'application de ce nouvel article seront fixées par voie réglementaire. Il serait impensable que, dans cette hypothèse, des accords et conventions puissent échapper à toute publicité par la seule volonté de l'un des signataires, voire de l'ensemble des signataires. Si la loi commune n'a plus qu'un caractère supplétif et que les accords collectifs deviennent la norme propre à chaque entreprise, il importe à tout le moins qu'il ne s'agisse pas d'une norme officieuse et inaccessible, s'apparentant seulement, ainsi, à un cadre transactionnel.

D - Négociations obligatoires

Alors que les nouvelles règles de la négociation annuelle ou triennale dans l'entreprise, issues de la loi « relative au dialogue social et à l'emploi » du 17 août 2015, viennent d'entrer en vigueur au 1er janvier 2016, l'article 7 du projet prévoit qu'une convention ou un accord collectif « peut définir le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires prévues aux deux premiers chapitres du titre quatrième du présent livre pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales ».

Il est vrai que l'entreprise était déjà dispensée, par la loi Rebsamen, de négociations annuelles sur la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la lutte contre les discriminations, l'emploi des travailleurs handicapés si, au 1er janvier 2016, elle était couverte par un accord sur ces thèmes, jusqu'au terme de la durée de l'accord ou au plus tard jusqu'au 31 décembre 2018.

Ainsi par accord d'entreprise, la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (intéressement) de même que la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail (articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes, mesures permettant de lutter contre la discrimination, mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, modalités de définition d'une mutuelle d'entreprise, exercice du droit d'expression directe et collective des salariés) pourront n'avoir lieu que tous les 3 ans.

Dans les entreprises employant au moins 300 salariés, la périodicité de la négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (gestion prévisionnelle des emplois, mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise en cas de réorganisation sans réduction des effectifs, grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de formation, perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, moyens mis en oeuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit des CDI, information donnée aux entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences, déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions) pourra être distendue jusqu'à 5 ans.

Dommage pour les femmes, qui voient ainsi disparaître une possibilité de « rattraper » annuellement des écarts de rémunération avec leurs collègues masculins.

E – Articulation avec les clauses du contrat de travail : les accords « offensifs ».

Depuis la loi « sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013 créant les articles L.5125-1 et suivants, les entreprises pouvaient, en cas de difficultés conjoncturelles, conclure avec les organisations syndicales un accord dit « de maintien de l'emploi » (« accord défensif ») leur permettant de modifier temporairement le temps de travail et la rémunération des salariés, contre l'engagement de ne procéder à aucun licenciement économique pendant la durée de l'accord, soit 2 ans maximum. Cette durée a été portée à 5 ans par la loi Macron pour les accords conclus à compter du 7 août 2015.

Par cinq mots ajoutés à l'article L.2254-2 du code du travail, l'article 11 du projet crée une nouvelle catégorie d'accords (« offensifs ») permettant aux employeurs de bénéficier des mêmes prérogatives, non pour sauver des emplois menacés, mais dans un but « de développement de l'emploi », par exemple pour conquérir de nouveaux marchés.

Ainsi est-il prévu que les clauses d'un accord d'entreprise conclu « en vue de la préservation ou du maintien de l'emploi ... se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail ». C'était déjà le cas pour les accords « défensifs » de maintien de l'emploi, mais lorsqu'un salarié refusait cette

modification de son salaire ou de sa durée de travail, son licenciement était prononcé pour motif économique. Selon l'article L.2254-2 modifié par l'avant-projet, dans cette hypothèse le licenciement est justifié par une cause réelle et sérieuse, et soumis aux règles du licenciement pour motif personnel et non plus pour motif économique. Face au tollé soulevé par cette disposition, la commission est revenue sur la qualification de motif personnel, mais seulement pour faire du motif du licenciement prononcé dans cette hypothèse « un motif spécifique... soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L.1233-11 à L.1233-16 et L.2254-3 applicables au licenciement individuel pour motif économique », mais qui en toute hypothèse « constitue une cause réelle et sérieuse », affirmation de principe qui le soustrait au pouvoir d'appréciation du juge.

En l'état du texte, il suffira donc d'inscrire dans le préambule d'un accord collectif qu'il a été conclu « en vue de maintenir ou de développer l'emploi » pour qu'il permette de revoir à la baisse tout le champ de la négociation d'entreprise, sans contrepartie en termes de maintien d'emplois et de licencier les salariés qui refuseraient la modification de leur contrat de travail et ce, sans subir les contraintes procédurales et le coût d'un plan de sauvegarde de l'emploi, quel que soit le nombre des salariés impactés.

F- Représentativité syndicale

« Lorsque le périmètre des entreprises ou établissements compris dans le champ d'un accord de groupe est identique à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations, la représentativité des organisations syndicales est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements au cours du cycle précédant le cycle en cours » (article 12 du projet modifiant l'article L.2122-4) : toute négociation intervenant dans le même périmètre qu'un précédent accord de groupe est soumise à la représentativité découlant du cycle électoral précédent, et non du cycle en cours. Lorsque le groupe est arrivé à obtenir la signature d'organisations syndicales sur un accord, l'employeur est assuré de pouvoir s'adresser aux mêmes interlocuteurs pour un nouvel accord, même si ces syndicats ont subi la sanction des urnes pour avoir signé un mauvais accord et ne sont plus majoritaires.

« Lorsqu'un accord conclu dans tout ou partie d'un groupe le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord » (article L.2253-5).

« Lorsqu'un accord conclu au niveau de l'entreprise le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les établissements compris dans le périmètre de cet accord » (article L.2253-6).

« Lorsqu'un accord conclu au niveau de plusieurs entreprises le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord » (article L.2253-7).

Ainsi la signature d'accords de groupe ou interentreprises peut avoir le même effet qu'une révision ou une dénonciation d'accords d'entreprise ou d'établissement, permettant d'éviter un niveau de négociation où les syndicats représentatifs n'accepteraient pas les projets de l'employeur. Pis encore, la négociation de groupe ou interentreprises peut aboutir, à terme, à une stérilisation pure et simple de la négociation d'entreprise ou d'établissement, puisque les accords de groupe ou interentreprises peuvent se substituer même aux accords d'entreprise postérieurs. Si, pour des raisons stratégiques, l'employeur choisit systématiquement ce niveau de négociation, il s'ensuivra une véritable confiscation du pouvoir de négociation des délégués syndicaux d'entreprise.

L'article 19 modifie les règles de la représentativité patronale en arbitrant au profit du MEDEF, auquel s'est ralliée la CGPME, le conflit qui l'oppose à l'UPA (entreprises artisanales), à l'UNAPL (professions libérales) et à l'UDES (économie sociale). La loi Sapin du 5 mars 2014, faisant suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, a fixé la mesure de la représentativité des organisations patronales en fonction du nombre d'entreprises adhérentes, suivant le principe « une entreprise égale une voix ». Un amendement gouvernemental à la loi Rebsamen sur le dialogue social a donné satisfaction au MEDEF en introduisant dans la mesure de la représentativité une pondération en fonction du nombre de salariés mais, la CGPME partageant à l'époque la position de l'UPA et de l'UNAPL, il a été repoussé. Un recours du MEDEF devant le Conseil constitutionnel vient d'être également rejeté.

L'article 19 du projet de loi introduit dans l'article L.2152-1 le principe de la pondération du nombre d'entreprises adhérentes par leur nombre de salariés. Dans l'avant-projet, « le nombre d'entreprises adhérentes et le nombre de leurs salariés sont pris en compte respectivement à hauteur de 20% et de 80% », proportion retenue dans un accord MEDEF-CGPME. Cette disposition a été purement et simplement supprimée par la commission des affaires sociales. Mais dans la version finale sur laquelle le gouvernement a engagé sa responsabilité, « pour l'appréciation de cette audience, sont pris en compte, chacun à hauteur de 50%, d'une part, le nombre des entreprises adhérentes à des organisations professionnelles d'employeurs représentatives qui emploient au moins un salarié et, d'autre part, le nombre de salariés employés par ces mêmes entreprises ».

G - « Renforcement » du rôle des acteurs du dialogue social

1 – L'expertise demandée par le CHSCT : article 17 du projet.

Le Conseil constitutionnel a annulé, à compter du 1er janvier 2017, la disposition de l'article L4614-13 suivant laquelle les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur, sauf pour celui-ci à contester la nécessité d'une expertise ou son coût devant le juge judiciaire.

Dans sa version initiale, le projet de loi ne fixait à l'employeur aucun délai pour saisir le juge (l'expert risquant, pendant 5 ans, de voir contester ses honoraires ou la nécessité de sa mission), mais imposait à celui-ci un délai très court de 10 jours pour rendre sa décision, sans possibilité d'appel. La commission des affaires sociales a heureusement fixé à l'employeur un délai de15 jours à compter de la décision du CHSCT pour contester la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert ou son devis, puis à nouveau de 15 jours pour contester ses honoraires, à compter de la date à laquelle il en a eu connaissance. Le recours de l'employeur suspend, jusqu'à l'expiration du délai de pourvoi en cassation, la décision du CHSCT et par conséquent la mise en œuvre de l'expertise. Du fait de sa durée cette suspension risque fort d'aboutir à une paralysie de l'expertise, notamment en cas de pourvoi, aucun délai n'étant imparti à la Cour de cassation pour statuer. Ainsi cette suspension sine die met-elle potentiellement en danger la santé des salariés, d'autant qu'il n'est prévu aucune dérogation en cas d'expertise pour risque grave.

De plus l'annulation par le juge de la décision du CHSCT oblige désormais l'expert à rembourser à l'employeur les sommes versées, à moins que le comité d'entreprise ne décide de les prendre en charge. L'expert aura donc le choix, soit d'accomplir sa mission en prenant le risque de n'être jamais payé ou de devoir rembourser l'employeur, soit d'attendre que toutes les voies de recours soient épuisées, alors même que le projet ne permet pas d'éliminer les stratégies dilatoires de certains employeurs.

2 – L'utilisation dévoyée du budget de fonctionnement du comité d'entreprise

En cas d'annulation de la décision du CHSCT ordonnant une mesure d'expertise (article L.4614-13), le comité d'entreprise peut, à tout moment, décider de prendre en charge les honoraires de l'expert (cf. 1 supra).

Par ailleurs, « Le comité d'entreprise peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise » (article 18 du projet modifiant l'article L.2325-43).

Le budget de fonctionnement du comité d'entreprise (distinct de la contribution que lui verse chaque année l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles dont il assure la gestion), est fixé par l'article 2325-43 à 0,2 % de la masse salariale

brute. Il est, par définition, destiné au fonctionnement du comité d'entreprise et il était jusqu'à présent interdit d'en utiliser une partie au profit d'autres institutions représentatives du personnel. En revenant sur cette interdiction le projet de loi contribue à créer une confusion entre les attributions de ces différentes instances. Surtout, à moyens constants, le comité d'entreprise a vu ces dernières années des coûts supplémentaires s'imputer sur son budget (obligation de faire appel à un commissaire aux comptes, de prendre à sa charge une partie du coût de l'expertise sur les orientations stratégiques...). Si des coûts sont générés par l'activité d'autres institutions représentatives, il n'incombe pas au comité d'entreprise de les supporter, mais au législateur de leur trouver un financement.

En outre, l'article 17 du projet risque de favoriser une disparité de situations entre les CHSCT, ceux d'une grande entreprise, adossés à un comité d'entreprise « riche », pouvant facilement ordonner des expertises, tandis que celles-ci ne seraient jamais prises en charge par le CE des petites entreprises.

3 - Formation des acteurs de la négociation collective

« Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises, dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle apporte son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations. Ces formations peuvent être suivies par des magistrats judiciaires ou administratifs et par d'autres agents de la fonction publique » (article L.2212-1)

Les organisations syndicales souhaitent légitimement maîtriser la formation de leurs militants sur le fond du droit du travail, dont la compréhension et la maîtrise sont des enjeux stratégiques. Chaque texte peut en effet être interprété de manières différentes et ces interprétations font partie intégrante des stratégies syndicales visant à instaurer un rapport de force, notamment dans la perspective de négociations.

Il serait en revanche très bénéfique d'organiser des formations communes, sous forme de sessions thématiques interdisciplinaires comme en proposait l'ENM il y a une quinzaine d'années, sur des thèmes (tels que la durée du travail, la discrimination, le travail illégal...) pouvant intéresser à la fois magistrats du siège et du parquet, conseillers prud'hommes, avocats, inspecteurs du travail, délégués du Défenseur des Droits, militants syndicaux, personnel des ressources humaines... qui n'ont en l'état aucun espace de rencontre ni d'échanges.

H - Appui aux entreprises (article 28)

Comme cela a déjà été souligné à propos de la négociation collective, les petites et moyennes entreprises, premières bénéficiaires de la « simplification » revendiquée dans l'exposé des motifs du projet de loi, sont plus exposées que les grandes à enfreindre les dispositions du code du travail, par manque de moyens, de temps ou d'attention, mais également par méconnaissance de la loi et de la jurisprudence.

L'article 28 du projet de loi veut pallier cette difficulté en ouvrant aux entreprises de moins de 300 salariés « le droit d'obtenir une information précise et délivrée dans un délai raisonnable lorsqu'il sollicite l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des stipulations des accords et conventions collectives qui lui sont applicables ».

La mission principale des inspecteurs du travail est de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail (article L.8112-1) en contribuant, notamment, à la prévention des risques professionnels ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et des relations sociales (article R.8112-1). Ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations, ainsi qu'aux diverses infractions visées à l'article L.8112-2.

L'inspecteur du travail accomplit en outre les diverses missions déclinées aux articles R.8112-2 à R.8112-6 du code du travail : participation à l'exécution des missions de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) en ce qui concerne les politiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits; participation à l'élaboration des statistiques relatives aux conditions du travail dans le secteur qu'il est chargé de surveiller. Il établit des rapports circonstanciés sur l'application, dans sa circonscription, des dispositions dont il est chargé d'assurer le contrôle de l'exécution, en mentionnent les accidents dont les salariés ont été victimes et leurs causes, et en émettant des propositions relatives aux prescriptions nouvelles qui seraient de nature à mieux assurer la santé et la sécurité au travail. Il informe la caisse compétente, chargée de la prévention et de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles, des mesures qu'il a prises à l'encontre d'une entreprise dans laquelle il a constaté une situation particulièrement grave de risque exceptionnel.

D'après le site service service-public.fr, l'inspecteur du travail « conseille, contrôle, concilie, renseigne. L'employeur, les salariés et les représentants du personnel dans l'entreprise peuvent le contacter ».

Les inspecteurs du travail ne parviennent pas à remplir leurs nombreuses missions, notamment celle de conseil, contrôle, conciliation, renseignement à l'égard des

divers publics cités. Leur nombre n'a cessé de diminuer depuis 2010. La réforme Sapin a créé de nouveaux échelons hiérarchiques qui ont conduit à réduire les effectifs d'agents de contrôle en contact direct avec le public (environ 2200 pour toute la France). Il n'est pas envisageable, à moins d'un renforcement exponentiel de leurs effectifs, de leur confier une mission prioritaire de conseil à l'usage exclusif d'une catégorie d'employeurs, dans des délais contraints, rompant l'égalité avec les salariés et leurs représentants et empêchant pratiquement ceux-ci d'obtenir le même service dans un délai raisonnable.

Pour assurer la mise en œuvre de ce droit à l'information des employeurs de moins de 300 salariés, « un service public territorial de l'accès au droit est mis en place par l'autorité administrative compétente, qui y associe des représentants des organisations syndicales et professionnelles, les chambres consulaires..., les commissions paritaires interprofessionnelles..., les conseils départementaux de l'accès au droit... et toute autre personne compétente ». Pourquoi ce service dédié - dont le mode de financement n'est pas précisé - ne serait-il pas mis également à la disposition des salariés ?

Si la demande de l'employeur « est suffisamment précise et complète, le document formalisant la prise de position de l'administration peut être produit par l'entreprise en cas de contentieux pour attester de sa bonne foi » : par cet alinéa ajouté à l'article L.5143-1, la commission des affaires sociales démontre, une fois de plus, qu'il s'agit moins d'informer que de sécuriser les employeurs.

Titre IV : Pour « favoriser l'emploi », contourner le juge.

Les articles 30 et 30 bis de l'avant-projet se trouvent dans le titre IV intitulé: « Favoriser l'emploi ». Ainsi se perpétue la « novlangue » adaptée au droit du travail, dont un des plus beaux exemples est la transformation, par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, du « plan social » visant à limiter les conséquences individuelles des licenciements économiques collectifs, en « plan de sauvegarde de l'emploi ». Dans l'avant-projet de loi El Khomri, « favoriser l'emploi » signifie faciliter la rupture des contrats de travail par les employeurs :

- en plafonnant les dommages et intérêts que l'employeur peut être condamné à verser à un salarié qu'il a licencié sans motif légitime, ce qui lui permet de provisionner dans son budget le coût de l'élimination d'un ou plusieurs membres du personnel de l'entreprise (article 30)

- en précisant la définition du « motif économique » de licenciement et son périmètre d'appréciation, ces « précisions » permettant en réalité d'élargir les cas de

licenciements pour motifs économiques à des situations dans lesquelles la jurisprudence écartait ce motif.

La même logique est à l'oeuvre dans les deux cas (comme le rappelle l'exposé des motifs) :

- la complexité du code du travail et la difficulté de licencier constituent un « frein à l'embauche »,

- pour réduire le chômage et, en particulier, faciliter l'accès des jeunes à un premier emploi, il faut donc faciliter et banaliser les licenciements,

- et à cette fin, limiter et en encadrer le pouvoir d'appréciation du juge, comme ne cesse de le réclamer le MEDEF.

Or s'il est évident que la facilitation des licenciements, notamment économiques, est susceptible d'entraîner des destructions d'emplois, il n'est en rien démontré qu'elle ait pu favoriser des créations d'emplois, et surtout d'emploi pérennes, contrairement à ce que martèle le discours patronal relayé par les médias. L'avis des « économistes atterrés » diffère radicalement sur ce point de celui des économistes officiels, les statistiques concernant les pays voisins pouvant être interprétées dans des sens radicalement opposés (selon qu'on compare les taux de chômage actuel ou leur évolution, la place que l'on donne aux « petits jobs » à l'allemande qui font sortir leurs titulaires des statistiques du chômage mais ne leur permettent pas de mener une vie normale...)

A - Indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse

Jusqu'en 2013, aucune limitation n'était apportée dans l'article L.1235-1 au principe de réparation intégrale (issu de l'article 1382 du code civil) en vertu duquel le responsable du préjudice doit indemniser tout le dommage (et uniquement le dommage) causé à la victime. La loi « sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013 a introduit au niveau du bureau de conciliation la possibilité, pour les parties, de passer un accord avec versement d'une indemnité forfaitaire sur la base d'un barème réglementaire prenant en compte l'ancienneté du salarié. Ce barème ne s'impose pas au juge qui, à défaut d'accord, « justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie », la décision judiciaire devant être motivée sur ce point comme sur les autres.

Par ailleurs, l'article L.1235-3 fixe à un minimum de 6 mois de salaire l'indemnité due au salarié victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors qu'il a au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise employant au moins 11 salariés. Il ne s'agit pas d'un forfait, puisque le juge peut évaluer le préjudice réellement causé par le licenciement à un montant bien supérieur à 6 mois de salaire (cadre âgé de plus de 50 ans, mère de famille monoparentale...). Cet aléa judiciaire, pourtant

inhérent à la mission du juge, est insupportable au MEDEF, qui a tenté à plusieurs reprises de le faire disparaître.

La loi Macron prévoyait le plafonnement des dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à des niveaux bien inférieurs aux 6 mois de salaire prévus par l'article L.1235-3, selon le double critère de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise. Ainsi, dans une entreprise de moins de 20 salariés, il en coûtait 3 mois de salaire au maximum pour se débarrasser d'un salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté, 2 mois à 1 an de salaire s'il avait plus de 10 ans de maison. Une entreprise employant de 21 à 299 salariés était encore assurée de ne pas débourser plus de 10 mois de salaire pour licencier abusivement un salarié n'atteignant pas 10 ans d'ancienneté, mais la note pouvait doubler dans le cas contraire. Enfin, au-dessus de 300 salariés, l'employeur devait provisionner 6 à 27 mois de salaire pour licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Cette disposition de la loi du 5 août 2015 a été censurée le par le Conseil constitutionnel, non sur le constat qu'elle était contraire à la règle d'indemnisation intégrale du préjudice, mais parce que, sur les deux critères retenus, seul celui de l'ancienneté dans l'entreprise présentait un lien avec le préjudice subi par le salarié. Le Conseil constitutionnel, validant sans broncher le postulat selon lequel il faut faciliter aux employeurs la destruction d'emplois si l'on veut les voir en créer d'autres, a jugé que le législateur pouvait, afin de favoriser l'emploi en levant les freins à l'embauche, plafonner l'indemnité due au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse. Toutefois, les critères retenus pour plafonner l'indemnisation de son préjudice doivent être en adéquation avec l'objet de la loi. Tel n'étant pas le cas du critère des effectifs de l'entreprise, le Conseil constitutionnel a censuré l'article 266 de la loi Macron pour méconnaissance du principe d'égalité devant la loi.

L'article L.1235-1 modifié par la loi du 6 août 2015 prévoit donc seulement que le juge « peut prendre en compte un référentiel indicatif » qui « fixe le montant de l'indemnité susceptible d'être allouée, en fonction notamment de l'ancienneté, de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à l'emploi », et qui ne le lie que « si les parties en font conjointement la demande ».

L'avant-projet de loi El Khomri réintroduit la barémisation de l'indemnité pour licenciement sans cause, cette fois sur le seul critère de l'ancienneté.

- le référentiel visé à l'article L.1235-1 ne tient plus compte que de l'ancienneté du salarié

- le minimum de 6 mois de salaire fixé par l'article L.1235-3 est remplacé par un plafonnement:

. si l'ancienneté du salarié est inférieure à deux ans: 3 mois de salaire

. de 2 ans à 5 ans: 6 mois de salaire

. de 5 à 10 ans: 9 mois de salaire

. d'au moins 20 ans: 15 mois de salaire.

Il est pourtant évident que chaque licenciement est différent et que le préjudice qui en résulte ne peut être uniformisé. Le secteur d'activité, l'emploi occupé, la qualification, l'âge, la situation de famille du salarié : autant de facteurs qui sont susceptibles de faire varier son préjudice en cas de licenciement. Indépendamment du montant des indemnités, tiré vers le bas, leur plafonnement sur la seule base de l'ancienneté aboutit à fondre l'appréciation de la situation du salarié dans une considération totalement réductrice.

Il s'agit de donner satisfaction aux employeurs, qui sont déjà en mesure de prévoir et de provisionner le coût maximum d'un licenciement justifié (indemnités de licenciement, de préavis, de congés payés) mais réclament de longue date les mêmes facilités pour un licenciement abusif.

La commission des lois est revenue sur cette disposition très critiquée en donnant au barème un caractère purement indicatif. Il ne faut pas méconnaître cependant la force d'un tel barème «indicatif» devant le conseil de prud'hommes, juridiction paritaire où seule une négociation entre les juges élus permet d'éviter un recours systématique au juge départiteur.

B - Définition et périmètre du licenciement économique

En l'état actuel des textes, l'article L.1233-3 définit l'élément matériel du licenciement économique (suppression d'emploi, transformation d'emploi ou modification d'un élément essentiel du contrat de travail) et son élément causal (notamment difficultés économiques ou mutations technologiques). Depuis longtemps (arrêt Vidéocolor de 1995) la jurisprudence y a ajouté une 3ème cause possible : la réorganisation de l'entreprise en vue de la sauvegarde de sa compétitivité.

Les juges apprécient au cas par cas si la réorganisation à l'occasion de laquelle l'employeur supprime des postes est ou non nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

1 - Critères du motif économique :

Suivant le vœu du MEDEF, qui ne cesse d'exiger la suppression de tout aléa judiciaire, l'avant-projet de loi encadrait le pouvoir d'appréciation des juges en redéfinissant les

circonstances permettant à l'employeur de licencier pour motif économique, dans un article L.1223-3 classé parmi les dispositions d'ordre public.

L'adverbe «notamment» étant supprimé dans cette première rédaction, devenaient justifiés par un motif économique les licenciements consécutifs à :

1- des difficultés économiques, caractérisées soit par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente, soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, soit par une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés,

2- des mutations technologiques,

3- une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité,

4- la cessation d'activité de l'entreprise.

Il revenait à la négociation collective de branche de fixer la durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires et la durée des pertes d'exploitation caractérisant les difficultés économiques, avec un minimum de 6 mois consécutifs pour la première, de 3 mois pour les secondes (article L.1233-3-1). A défaut d'accord de branche, l'article L.1233-3-2 fixait ces mêmes durées, à titre supplétif, à un an pour la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, 6 mois pour les pertes d'exploitation.

Ces dispositions ayant été dénoncées de toutes parts comme une incitation à la fraude, les grandes entreprises et les groupes pouvant sans difficulté provoquer un ralentissement de leur activité pendant la durée requise afin de fermer un établissement ou une filiale, la commission des lois y a ajouté un alinéa en forme de vœu pieux: « Ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique les difficultés économiques créées artificiellement à la seule fin de procéder à des suppressions d'emplois ». Comment le juge pourra-t-il détecter la fraude et contrôler la réalité du motif économique de licenciement, alors que sa nouvelle définition inverse la charge de la preuve en n'obligeant l'employeur à fournir que les documents comptables justifiant qu'il remplit les critères formels et bien peu exigeants fixés par la loi ?

Dans la dernière version du projet, adoptée par l'Assemblée nationale suivant la procédure de l'article 49-3, ont un caractère économique les licenciements consécutifs «notamment:

«1° À des difficultés économiques caractérisées, soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

«Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à:

«a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés;

«b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés;

«c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés;

«d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus;

«2° À des mutations technologiques;

«3° À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité;

«4° À la cessation d'activité de l'entreprise.

Le second critère existait déjà dans l'article L.1233-3. Le troisième ne fait qu'inscrire dans la loi une jurisprudence bien établie. La cessation d'activité de l'entreprise était également reconnue comme justifiant le licenciement des salariés, à condition toutefois qu'elle soit totale et définitive, que l'entreprise n'appartienne pas à un groupe qui a décidé sa fermeture pour des raisons stratégiques et que l'activité ne soit pas transférée à une autre entreprise (auquel cas celle-ci devait, en application de l'article L.1224-1, maintenir les contrats des salariés affectés à cette activité) : toutes restrictions omises dans la nouvelle rédaction de l'article L.1233-3.

En ce qui concerne les difficultés économiques, leur caractérisation, différenciée en fonction de la taille de l'entreprise, relève donc de la loi et non de l'accord de branche. Pour autant, elle ne laisse aucune place à l'appréciation, par le juge, des circonstances propres à chaque litige et de la réalité de ces difficultés dès lors que, dans une entreprise de 49 salariés, « Constitue un licenciement pour motif économique... le licenciement... résultant d'une suppression ou transformation d'emploi... consécutives notamment à des difficultés économiques caractérisées par... une baisse des commandes » et qu'« une baisse significative des commandes... est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à... deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés » : les chiffres présentés au juge s'imposeront à lui sans qu'il puisse rechercher si la baisse ainsi invoquée est réellement de nature caractériser des difficultés économiques justifiant les licenciements prononcés.

Cas particulier du transfert d'une entité économique autonome (article L.1224-1) :

Suivant une jurisprudence bien établie, l'article L.1224-1 s'applique non seulement à la cession d'une entreprise entière, mais à tout transfert d'une entité économique autonome, dont l'activité est poursuivie ou reprise avec maintien de son identité. Le transfert du contrat de travail des salariés affectés à cette activité s'impose à tous : cédant, repreneur et salariés eux-mêmes. Les licenciements prononcés à l'occasion de ce transfert n'ont pas de cause économique réelle et sérieuse ; c'est seulement lorsque le repreneur, après la reprise, est contraint de redimensionner l'activité transférée qu'il peut tenter de justifier des licenciements en invoquant l'une des causes prévues par l'article L.1233-3.

Le projet de loi permet au contraire au cédant, à la demande du repreneur, de licencier des salariés dont le contrat aurait dû être transféré, faisant ainsi échec à la disposition d'ordre public visant à préserver l'emploi énoncée à l'actuel article L 1224-1. L'article 41 du projet prévoit en effet que : « lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise dans les conditions mentionnées à l'article L.1233-57-19, les dispositions de l'article L.1224-1 relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert».

2 - Périmètre d'appréciation des difficultés économiques :

Suivant une jurisprudence constante, le périmètre d'appréciation du motif économique est celui de l'entreprise si cette dernière n'appartient pas à un groupe ; lorsque l'entreprise appartient à un groupe, le bien-fondé de la réorganisation, qu'elle soit justifiée par des difficultés économiques ou par la nécessité de sauvegarder la compétitivité, s'apprécie au niveau du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient.

Dans l'avant-projet de loi, il était prévu que « la matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise » et que « L'appréciation des difficultés économiques, des mutations technologiques ou de la nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité s'effectue au niveau de l'entreprise si cette dernière n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elle appartient. »

Cette disposition, écartant du périmètre d'appréciation des difficultés économiques ou de la menace sur la compétitivité, lorsque l'entreprise appartient à un groupe multinational, l'ensemble des filiales relevant du même secteur d'activité mais

situées à l'étranger, a été maintenue par la commission des lois de l'Assemblée nationale, malgré toutes les critiques dont elle faisait l'objet. Elle permettait de justifier les licenciements prononcés pour délocaliser une filiale implantée en France après avoir créé artificiellement ses difficultés - en augmentant les redevances dues au groupe ou en cessant d'alimenter son activité - et ce, alors même que le groupe dégage des profits dans le reste du monde dans le même secteur d'activité.

En supprimant in extremis du projet soumis au vote bloqué de l'Assemblée nationale le dernier alinéa de l'article 30, le gouvernement est revenu à l'état du droit antérieur résultant d'une jurisprudence bien ancrée depuis 1995 : les difficultés économiques doivent être appréciées au niveau du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise.

Titre V : Réforme de la médecine du travail et inaptitude physique

Le gouvernement avait déjà tenté cette réforme dans la loi Macron, mais avait dû reculer face au tollé des médecins du travail.

Par réécriture des articles L.4624-1 et L.4624-2, des missions essentielles du médecin du travail pourront être assurées par des non-médecins ou des médecins non spécialistes. Le médecin du travail reste seul compétent pour la surveillance médicale spéciale (article L.4624-2) et, surtout, pour les avis d'inaptitude, lesquels peuvent être assortis de l'appréciation d'une impossibilité de reclassement (article L.1226-20 alinéa 2, par exemple). Voilà de quoi renforcer l'impression déjà répandue parmi les salariés que le médecin du travail est là pour valider leur licenciement ...

A - Visite médicale d'embauche et suivi médical des salariés

« Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article L.4622-2, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par les autres professionnels de santé membres de l'équipe pluridisciplinaire mentionnée à l'article L.4622-8 qu'il anime et coordonne, notamment le collaborateur médecin mentionné à l'article L.4623-1 et l'infirmier. Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du présent article. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. Un décret en Conseil d'État fixe le délai de cette visite. Le modèle de l'attestation est défini par arrêté. Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé » (L.4624-1).

Ainsi l'examen médical d'embauche n'est plus nécessairement effectué par le médecin du travail, ni même par un médecin. Il se limite à une « visite d'information et de prévention ». La visite médicale biennale obligatoire disparaît au profit d'une périodicité « à la carte », mais le texte ne précise pas qui, et à quel moment, décide de la périodicité que justifient « les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur [la « résistance physique » a disparu] ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé », alors qu'il ne bénéficie plus d'une véritable visite médicale d'embauche...

Cette mise en cause du suivi médical des salariés est particulièrement grave, à une époque où les troubles musculo-squelettiques et les pathologies liées au stress se sont répandus au point qu'aucun salarié n'est à l'abri. La progression d'un « mal de dos », d'abord bénin mais aggravé par les conditions de travail, conduira à une déclaration d'inaptitude définitive, alors qu'un suivi médical régulier aurait permis de le déceler à temps et de proposer des solutions ergonomiques ou un changement de poste.

Cette réforme n'est pas sans conséquences, non plus, en termes de santé publique, les visites médicales ayant un effet préventif en permettant parfois de détecter des maladies contagieuses et de limiter, ainsi, les risques d'épidémie.

Le médecin du travail n'est plus tenu d'établir un rapport annuel d'activité. Ce rapport était pourtant très utile aux institutions représentatives du personnel, notamment les CHSCT, qu'il alertait en cas d'aggravation de certains indicateurs (nombre de visites, nombre d'accidents du travail) et auxquels il fournissait des éléments pour demander à l'employeur de prendre les mesures nécessaires.

La visite médicale d'embauche demeure pour les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers (article L.4624-2) :

« I.- Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L.4624-1.

II.– L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin ».

Un amendement intégré au texte définitif prévoit le même suivi médical « renforcé » pour les travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité.

« Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de

transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur » (article L.4624-3).

« Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur» (article L.4624-4).

Les mesures que le médecin du travail peut demander à l'employeur de prendre pour préserver à la fois la santé du salarié et son emploi se limitent au poste de travail occupé et ne comportent plus, comme l'ancien article L.4624-1, de mutations pouvant impliquer un échange de poste avec un collègue.

Autre restriction : il n'est plus proposé la transformation de postes (au pluriel), mais seulement celle du poste occupé par le salarié en cause.

Le médecin du travail doit désormais se préoccuper non seulement de la santé du salarié qu'il reçoit et de ses collègues, mais éviter « tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail », ce qui revient à lui demander de faire de la sélection. Le licenciement pour inaptitude, vécu en période de chômage de masse comme une sanction, pourra intervenir en cas de simple « risque » d'atteinte à la sécurité des tiers (fournisseurs, clients, public...) pour des événements dont le médecin du travail estimera, peut-être sur la suggestion de l'employeur, qu'ils risquent de se produire. Les salariés, toujours prêts à soupçonner une collusion entre le médecin du travail et les employeurs qui le paient, directement ou indirectement (service interentreprises), vont être incités à lui délivrer le moins d'informations possible ...

Il est certain que les médecins du travail sont surchargés et le projet de loi commande par ailleurs (article 44 ter) une étude sur les moyens de rendre la profession plus attractive. Mais la solution ne consiste pas à réduire leurs missions, soit en les faisant disparaître, soit en les confiant à des professionnels moins qualifiés et donc moins onéreux, et à instaurer une médecine du travail au rabais.

B - Visite médicale de reprise (article L.1226-2)

La nouvelle rédaction du 1er alinéa de l'article L.1226-2 laisse supposer que la visite médicale de reprise, au cours de laquelle le médecin du travail se prononce sur l'aptitude du salarié à reprendre son emploi, pourrait avoir lieu non plus « à l'issue » d'un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels, mais pendant cet arrêt de travail, alors que la suspension de son contrat de travail est en cours.

En l'état des textes actuels le licenciement ne peut être prononcé au cours d'une suspension du contrat de travail liée à l'état de santé du salarié que si son absence prolongée ou répétée perturbe le fonctionnement de l'entreprise ou du service au point de rendre nécessaire son remplacement définitif. Avec la réforme, il va au contraire devenir possible de le licencier avant même que son état de santé soit consolidé, au seul motif anticipé d'une inaptitude future et de l'impossibilité prévisible de le reclasser.

L'alinéa 1er de l'actuel article L.1226-8 (« Lorsque, à l'issue des périodes de suspension définies à l'article L.1226-7, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ») est par ailleurs complété par les mots suivants: «...sauf dans les situations mentionnées à l'article L.1226-10 ». Cette nouvelle rédaction paraît impliquer que la visite médicale faisant suite à un arrêt pour accident du travail ou pour maladie professionnelle ne soit plus obligatoire. Le salarié, est-il dit, retrouve son emploi, sauf s'il est inapte. Mais le nouvel article L.1226-10 ne liant plus la déclaration d'inaptitude à la reprise du travail, la conclusion que la visite de reprise ne serait plus obligatoire est ainsi confortée. La nouvelle rédaction du premier alinéa de l'article L.1226-15, qui supprime la référence à la déclaration d'aptitude, va dans le même sens.

C - Inaptitude physique

1- Inaptitude à l'emploi ou inaptitude au poste ?

A l'article L.1226-10, l'inaptitude « à l'emploi » est remplacée par le critère plus restrictif d'inaptitude « au poste ».

A l'époque où ont été construites les qualifications, basées sur des métiers et inscrites dans les grilles de classification, la notion de « poste » correspondait à des caractéristiques précises. Quand le patronat a mis en avant la flexibilité et la polyvalence, les métiers et les grilles ont été délaissés, les « qualifications », collectives, ont été remplacées par des « compétences » individuelles et l'embauche s'est faite sur un « emploi » plutôt que sur un poste, lié à une rémunération conventionnelle.

En réintroduisant la notion de « poste » le projet de loi facilite le licenciement des salariés devenus inaptes, l'inaptitude liée aux caractéristiques spécifiques du poste ne pouvant être compensée par une éventuelle aptitude au même emploi sur un poste différent.

2 - Aptitude ou capacité ?

La nouvelle rédaction de l'article L.1226-10 alinéa 2 abolit la distinction juridique entre l'aptitude, notion médicale confiée à l'inspecteur du travail, et la capacité,

intégrant également l'appréciation des compétences professionnelles du salarié, qui relève de l'employeur sous le contrôle du juge.

L'employeur adresse en effet au salarié une proposition de reclassement prenant en compte les indications que le médecin formule sur sa « capacité » (et non plus sur son « aptitude ») à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

« Dans les entreprises d'au moins 50 salariés » (pourquoi cette restriction ?) le médecin du travail formule également des indications sur « les capacités » (et non sur l'aptitude) du salarié à bénéficier d'une formation « le préparant à occuper un poste adapté ».

3 - Reclassement du salarié inapte :

L'article 44 du projet de loi introduit un article L.1226-2-1 nouveau ainsi rédigé : «Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail ».

En l'état actuel des textes l'employeur a l'obligation de proposer au salarié devenu inapte tous les postes susceptibles de lui convenir. Avec cette nouvelle disposition il lui suffirait désormais de lui proposer un seul poste, dont le refus justifiera le licenciement du salarié inapte alors même que d'autres postes seraient disponibles. Il ne s'agit plus d'une véritable recherche de reclassement, mais d'un obligation purement formelle de proposer un seul poste.

Par ailleurs, alors que la loi Rebsamen avait déjà étendu la possibilité de rompre le contrat de travail du salarié inapte au cas où le médecin du travail déclare expressément que « tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé (article L.1226-12), il en sera de même lorsque le médecin mentionnera que l'état de santé du salarié fait « obstacle à tout reclassement dans l'entreprise ».

4 - Recours contre la décision d'aptitude ou d'inaptitude

Selon les nouveaux articles L.4624-6 et 7: « L'employeur est tenu de prendre en considération les avis d'aptitude ou d'inaptitude, les propositions, conclusions écrites et indications du médecin du travail. En cas de refus, l'employeur fait connaître au

travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord du salarié ou de l'employeur avec les propositions, les conclusions écrites, les indications et les avis d'aptitude ou inaptitude émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4, l'employeur ou le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. Il en informe l'autre partie. L'avis de l'expert se substitue à l'avis du médecin du travail ».

En l'état actuel du texte, le recours est exercé devant l'inspecteur du travail, qui prend sa décision «après avis du médecin inspecteur du travail » (article L.4624-1, alinéa 3).

Pour qui connaît la pratique des médecins experts auprès des cours d'appel (long délai pour rendre leur rapport, bonne connaissance des pratiques médicales pour les questions de responsabilité médicale, mais méconnaissance totale ou quasi des milieux de travail), il y a tout lieu d'être inquiet de l'éviction du médecin inspecteur du travail (MIRT). Ceux qui occupent ces fonctions ont généralement une expérience antérieure de médecin du travail et se déplacent dans les entreprises (ne serait-ce que pour contrôler l'installation des services de médecine du travail). En cas de désaccord sur l'aptitude ou l'inaptitude d'un salarié, leur avis est rendu dans un délai bref, et gratuitement. Or le projet de loi ne dit rien sur la prise en charge des honoraires de l'expert.

FO ACTION SOCIALE

ABROGATION LOI TRAVAIL

ABROGATION LOI TRAVAIL